

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah
Kabupaten Karanganyar)**

Halil Mardika Rusihantoro¹⁾, Yanti Sri Danarwati²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : [^{1\)}halilmardika22@gmail.com](mailto:halilmardika22@gmail.com),

[^{2\)}yantidanarwati07@gmail.com](mailto:yantidanarwati07@gmail.com)

Abstract

This study analyzes the effect of Human Resource Quality and Work Professionalism on employee performance at the Regional Financial Agency of Karanganyar Regency. Using a descriptive method, data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing, the research involved 66 respondents selected through saturated sampling. The independent variables are Human Resource Quality and Work Professionalism, while employee performance is the dependent variable. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 25.0. The results show that both Human Resource Quality (significance = 0.004) and Work Professionalism (significance = 0.000) have positive and significant effects on employee performance. Simultaneously, both variables also significantly influence performance (significance = 0.000). These findings indicate the importance of competent and professional employees in improving organizational outcomes. However, the study also found issues such as inadequate training and low initiative among some staff. Therefore, the study recommends implementing regular training, enhancing technical competencies, promoting a professional culture, and conducting ongoing performance evaluations.

Keywords: *Human Resource Quality, Work Professionalism and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pegawai pemerintah memegang peranan penting sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat. Pemerintahan sebagai bentuk organisasi hanya akan berfungsi optimal apabila sumber daya manusia (SDM) di dalamnya saling berinteraksi dan mendukung pencapaian visi lembaga secara profesional (Sinaga, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi kunci penting dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

Setiap organisasi pemerintahan dituntut mampu mengelola SDM secara strategis agar kinerja pegawai tetap produktif, efektif, dan efisien. Globalisasi mendorong perlunya peningkatan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dan memenuhi tuntutan kerja yang semakin kompleks (Ananda, dkk., 2019). Di sektor publik seperti rumah sakit atau lembaga keuangan daerah, kemampuan mengelola perilaku organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan lembaga.

Organisasi pemerintah harus responsif terhadap perubahan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) seiring meningkatnya beban kerja. Pertambahan jumlah pegawai tidak cukup apabila tidak disertai peningkatan mutu melalui manajemen kepegawaian yang terencana. Dengan demikian, kelancaran penyelenggaraan pemerintahan sangat tergantung pada kesempurnaan dan profesionalisme aparatur negara (Firdawati, 2023).

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Jika seluruh pegawai menunjukkan kinerja yang baik, maka kinerja instansi juga akan meningkat.

Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian target organisasi. Maka dari itu, riset dan pengembangan SDM menjadi hal yang krusial bagi instansi pemerintahan (Adriansyah, 2022).

Salah satu faktor penentu kinerja adalah profesionalisme kerja, yaitu kemampuan melaksanakan tugas secara cermat, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Pegawai profesional menunjukkan sikap tanggung jawab dan dapat diandalkan, serta mendorong hasil kerja yang lebih baik (Atika, dkk., 2020). Profesionalisme menjadi penentu apakah individu mampu menjalankan tugas dengan kualitas tinggi.

Di sisi lain, kualitas SDM juga menyangkut aspek pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja. Menurut Ramadhani, dkk. (2023), kualitas SDM tidak hanya dilihat dari kemampuan fisik, tetapi juga dari mentalitas, kemampuan berpikir, serta komitmen dalam bekerja. Hal ini berperan besar dalam membentuk kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar, ditemukan sejumlah kendala terkait kompetensi dan profesionalisme pegawai. Di antaranya adalah tidak sesuainya latar belakang pendidikan dengan posisi jabatan, kurangnya pelatihan, hingga ketidakseimbangan beban kerja dengan jumlah personel yang tersedia. Hal ini berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja.

Kondisi tersebut mendorong pentingnya penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas SDM dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai. Maka, penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Adriansyah (2022) menyatakan bahwa kualitas SDM adalah kunci utama dalam pengembangan organisasi, karena SDM yang berkualitas mampu menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Sementara itu, Ramadhani, dkk. (2023) mengemukakan bahwa kualitas SDM mencakup keterampilan, pengalaman, serta kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif guna mendukung daya saing organisasi. Kedua pendapat tersebut menegaskan bahwa individu yang terlatih dan berkompeten sangat berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan menjadi strategi penting dalam memperkuat kinerja dan keunggulan suatu organisasi.

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keahlian, tanggung jawab, dan standar etika profesi. Seseorang disebut profesional apabila menunjukkan kecakapan, disiplin, serta mampu menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaannya. Menurut Gerhana, dkk. (2019), profesionalisme mencerminkan sikap, seperti keterampilan tinggi, pelayanan berorientasi pada kepentingan umum, serta sistem kerja yang diawasi dan berbasis prestasi. Sementara itu, Sinaga (2022) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan komitmen kerja yang dilandasi keahlian dan kode etik, mencerminkan kesungguhan dalam menjalankan profesi. Oleh karena itu, profesionalisme menjadi kunci penting dalam membentuk aparatur yang andal dan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui kerja yang berkualitas dan bertanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan standar kerja yang ditetapkan. Mika, dkk. (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai mencerminkan nilai dari berbagai perilaku kerja yang memberikan kontribusi—baik positif maupun negatif—terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Hikmatulloh (2023) menekankan bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (outcome) pada tingkat unit organisasi, yang dipengaruhi oleh rancangan dan manajemen proses kerja. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan peran sumber daya manusia dalam mencapai efektivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja memerlukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terintegrasi dengan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan topik ini salah satunya dilakukan oleh Astuti, dkk. (2023) dalam jurnal “Pengaruh Motivasi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung” menemukan bahwa secara simultan, motivasi dan profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Penelitian oleh Heriyanto & Suharto (2024) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang” menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

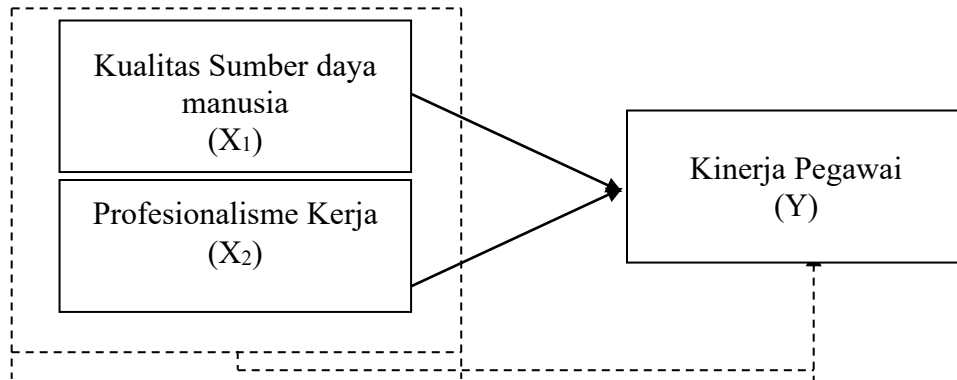
Ramadhani & Sulistiyawan (2023) meneliti “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Suatu Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Membuktikan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme sama - sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain oleh Atika & Mafra (2020) berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan kualitas Sumber Daya Manusia dan profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Dapat disimpulkan bahwa apabila kedua variabel ini dapat ditingkatkan secara bersama sama maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian oleh Khairul, dkk. (2023) dengan judul "Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai" menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 70,7% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam pengolahannya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Gambar diatas menunjukkan pengaruh varibel-varibel bebas (Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme kerja) terhadap variable terikat (Kinerja Pegawai).

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.
2. Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode sensus. Metode sensus fokus untuk membantu peneliti mengatasi masalah, pendekatan sensus berkonsentrasi pada pengumpulan informasi dari responden yang memiliki pengetahuan khusus. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 66 orang dijadikan sebagai responden.

Definisi operasional variabel digunakan untuk memahami dan menjelaskan variabel secara jelas agar memudahkan pelaksanaan penelitian.

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Kualitas SDM adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Indikator yang digunakan mencakup keterampilan kerja, pengetahuan yang relevan, serta sikap positif seperti semangat, kejujuran, dan toleransi (Simbolon, 2022; Adriansyah, 2022).

2. Profesionalisme Kerja (X2)

Profesionalisme kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar dan etika kerja. Diukur melalui empat indikator, yaitu kemampuan teknis individu, ketersediaan sarana pendukung, jumlah SDM yang memadai, serta keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2023; Marzuki, 2018).

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu yang mencerminkan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Diukur melalui delapan indikator: kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, dan kreativitas (Taryaman, 2022; Sinaga, 2023).

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan profesionalisme kerja (X2). Kedua variabel ini diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel lain dalam konteks organisasi. Sementara itu, variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia dan profesionalisme kerja. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai dan menjadi indikator utama keberhasilan dalam suatu organisasi. Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.453	3.558		3.781
	Total_X1	.029	.084	.034	2.348
	Total_X2	.574	.089	.633	6.486

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.453 + 0,029X_1 + 0,574X_2 + 0.05$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,029 atau 2,9%. Ini menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia memiliki hubungan

positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 100% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,9%. Sebaliknya, jika kualitas SDM menurun sebesar 100%, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 2,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif, meskipun relatif kecil, terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk variabel Profesionalisme Kerja (X_2) adalah 0,574 atau 57,4%. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan profesionalisme kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 57,4%. Sebaliknya, penurunan profesionalisme kerja akan berdampak besar terhadap penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengaruh secara simultan diketahui F_{hitung} adalah sebesar 21,067 sedangkan nilai F_{tabel} untuk taraf nyata (α) sebesar 5% serta $df_1 = K - 1$ dan $df_2 = n - K$ yaitu $df_1 = 2$ dan $df_2 = 65$ adalah sebesar 2,404 dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,067 > 2,404$) sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Dengan kata lain Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Profesionalisme Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji F juga diketahui bahwa nilai signifikan (sig) yang muncul 0,000 yang berarti $sig\ F\ (0,000) < \alpha\ (0,05)$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat signifikansi yang kuat terjadi pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka kesimpulannya Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Profesionalisme Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh Nilai Adjusted R Square sebesar 0,382 atau 38,2%, ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Profesionalisme Kerja (X_2) adalah sebesar 38,2%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik di mana nilai t_{hitung} sebesar 2,348 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,66901. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia secara nyata memengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis terhadap profesionalisme kerja (X_2) menunjukkan bahwa variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t_{hitung} sebesar 6,486 lebih besar dari t_{tabel} 1,66901, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam organisasi.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan profesionalisme kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 21,067 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kualitas Sumber Daya (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kualitas Sumber Daya, maka akan mendorong peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Variabel Profesionalisme Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Profesionalisme Kerja, maka akan mendorong peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Profesionalisme Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar menjadikan temuan ini sebagai masukan strategis dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi teknis maupun non-teknis, serta penegakan etika kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian apresiasi terhadap kinerja pegawai juga penting untuk meningkatkan motivasi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi agar analisis menjadi lebih komprehensif. Dengan menerapkan saran tersebut, diharapkan tercipta ekosistem kerja yang mendukung kinerja aparatur yang unggul, adaptif, serta mampu memberikan pelayanan publik secara profesional dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, P.R. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bangkit Jaya Plastik Cianjur*. Skripsi. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Ananda, F.R., Junaidi., Lubis, Y., & Syaifuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). (*Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*). Vol. 12 No.2: 103-109.
- Arista, B.M.A. (2010). *Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah 9BKD) Karanganyar*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret.
- Astuti, N. L., & Astawa, I. W. (2023). Pengaruh Motivasi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. *Widyanata*, 19(1).
- Atika, K., & Mafra, N.U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. (*Jurnal Media Wahana Ekonomika*). Vol. 17 No.4: 355-366.

Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Karanganyar. Data Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2024.

- Eriko, Dunan, H., & Oktavianur, M. (2015). Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Tulang Bawang. (*Jurnal Manajemen Visionist*). Vol. 4 No. 1: 53-68.
- Gerhana, W., Rezti., & Wasis. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). (*Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*). Vol. 3 No. 1: 49-57.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, A. (2023). *Etika Profesi - Profesionalisme Kerja*. UISU Press. ISBN 978-602-61486-1-2.
- Heriyanto, E., & Suharto, S. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 5(1).
- Khairul, M., Nasution, A. M. Z., & Pratidina, S. W. (2023). *Pengaruh profesionalisme kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai*. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 45–54
- Mika, T., Haedar., & Jasman, J. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. (*Jurnal Ekonomi*). Vol. 2 No. 2: 28-39.
- Mu'ah., Firdawati, Y., Mas'adah., & Masram. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. (*Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*). Vol.6 No.2: 1621-1635.
- Nurlatifah, B.A. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk*. Skripsi. Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Pirantika, D., Wardhani, R.K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri. (*Jurnal Riset Manajemen*). Vol.1 No. 2: 01-09.
- Putri, N.R.S., Sabina, N.K., & Nururrohmah, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*). Vol. 1 No.1: 10-17.
- Ramadhani, D.G., & Sulistiyawan, E. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. (*Journal of Sustainability Business Research*). Vol. 4 No. 4: 44-54.
- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bintang Semesta Media. ISBN 978-623-8015-47-4.
- Sinaga, A. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM WAY Rilau Bandar Lampung*. Skripsi. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan., Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. (*Jurnal Pusaran Manajemen*). Vol. 2 No.1: 68-78.

Taryaman, E. (2022). *Buku Referensi Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah: How to Improve Employees Performance*. Deepublish. ISBN 978-623-02-5614-1.