Volume 2 No 1, Oktober 2023: Hal. 68 - 78
e-ISSN: 3025-1303

JURNAL PUSARAN MANAJEMEN

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BANTAENG

Sultan*[1], Ahmad Firman[2], Muhammad Hidayat[3]
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail: [1] soelrahmann@yahoo.com, [2] a_firman25@yahoo.com, [3] hidayat@stienobel-indonesia.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng, baik pengaruhnya secara parsial maupun secara simultan. Data penelitian di.peroleh melalui survey pada semua pegawai yang berada di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 58 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Ini berarti kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng akan meningkat dan bahkan menjadi baik apabila kualitas sumber daya manusia pegawainya baik, profesionalisme kerja pegawainya baik dan kompensasi yang diperoleh pegawainya memuaskan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Ini berarti secara simultan atau bersama-sama ketiga variabel yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan kompensasi akan meningkatkan kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabuptaen Bantaeng. Penulis mengharapkan agar keadaan ini tetap dipertahankan atau ditingkatkan lagi dari yang ada saat ini, Kualitas sumber daya manusia kiranya lebih ditingkatkan, profesionalisme kerja sangat diharapkan agar lebih ditingkatkan dan lebih ditingkatkan pula kompensasi agar pegawai merasa puas.

Kata kunci: kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted at the Regional Financial Management Agency Office of Bantaeng Regency. The purpose of this study was to determine the effect of human resource quality, work professionalism and compensation on the performance of employees of the Bantaeng District Financial Management Agency, both partially and simultaneously. Research data was obtained through a survey of all employees at the Bantaeng Regency Regional Financial Management Agency, totaling 58 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS software.

The results of this study show that partially the quality of human resources, work professionalism and compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial Management Agency of Bantaeng Regency. This means that the performance of employees at the Regional Financial Management Agency of Bantaeng Regency will increase and even become better if the quality of the human resources of the employees is good, the professionalism of the work of the employees is good and the compensation received by the employees is satisfactory. Simultaneously, it shows that the variables of human resource quality, work professionalism and compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial Management Agency of Bantaeng Regency. This means that simultaneously or together, the three variables, namely the quality of human resources, work professionalism and compensation will increase the performance of the Bantaeng District Development Planning Agency. The author hopes that this

situation will be maintained or improved from the current one. The quality of human resources is likely to be improved, work professionalism is expected to be further improved and compensation will be further enhanced so that employees feel satisfied.

Keywords: *quality of human resources, work professionalism, compensation and employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang yang sangat penting untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya pada sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada pada suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai melakukan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang produktif secara efektif dan efisien. Keberadaan pegawai sebagai sumber daya manusia dimiliki oleh suatu organisasi perlu tingkatkan. Menurut Putri (2016) mengatakan bahwa organisasi harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki para pegawai untuk dapat memberikan kontrubusi ataupun masukan yang maksimal dalam mencapai tujuannya.

Badan Pengelola Keuangan Daerah merupakan suatu instansi pemerintah daerah yang berperan dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang keuangan daerah. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pengelolaan keuangan daerah serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan daerah. Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu institusi ditingkat daerah Kabupaten Bantaeng yang bertanggungjawab dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang keuangan daerah di lingkup Kabupaten Bantaeng. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng bekerja secara optimal demi kemajuan di bidang pengelolaan keuangan daerah di tingkat Kabupaten Bantaeng. Namun berdasarkan pengamatan pendahuluan yang dilakukan di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor, serta pulang kantor sebelum waktunya.

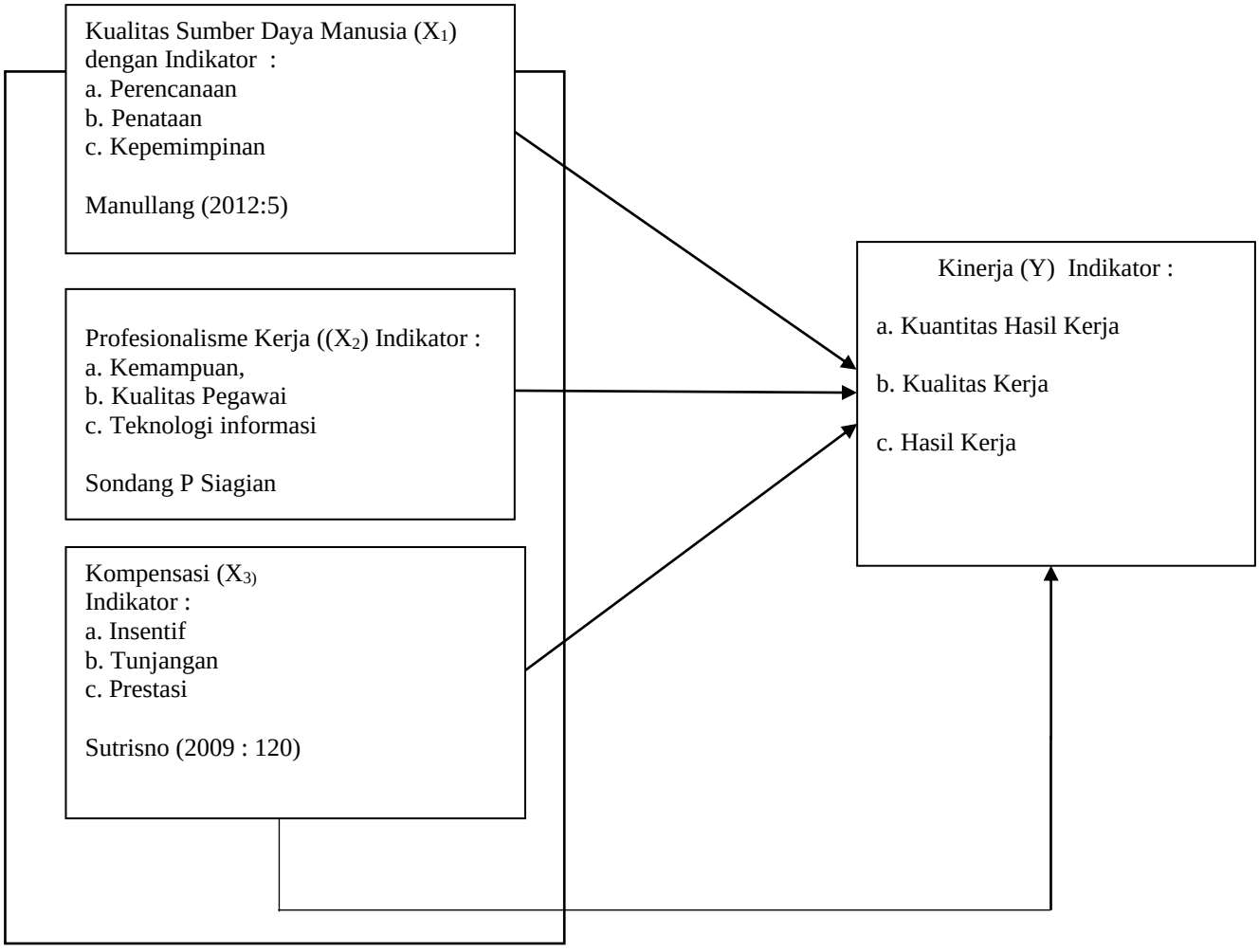
Masih rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng tentunya berkaitan dengan kualitas sumberdaya manusia. karena kualitas sumberdaya manusia merupakan modal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sebagaimana diketahui sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan yang profesional untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila pegawai tidak memiliki kualitas yang baik pada dirinya maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada instansi/organisasi. Hal lain yang sangat penting adalah kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar

Volume 2 No 1, Oktober 2023: Hal. 68 - 78
e-ISSN: 3025-1303

mendapat kompensasi yang sesuai. Selain itu juga suasana kerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggungjawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal..

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) Profesionalisme kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y). Maka dirumuskan kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng
2. Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng
4. Kualitas sumber daya manusia, Profesionalisme kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2013: 1) adalah: cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Februari – Maret 2021.dengan sampel penelitian sebanyak 58 (lima puluh delapan) orang yang merupakan pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows versi 16*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Volume 2 No 1, Oktober 2023: Hal. 68 - 78
e-ISSN: 3025-1303

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.899	.823		-2.308	.025		
	KUALITAS SDM	.525	.119	.448	4.422	.000	.234	4.271
	PROFESIONALISME	.487	.125	.412	3.895	.000	.215	4.647
	KOMPENSASI	.164	.059	.165	2.789	.007	.687	1.455

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 1{,}899 + 0{,}525\ X_1 + 0{,}487\ X_2 + 0{,}164\ X_3$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat ketiga variable independent ini membaik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diperoleh interpretasi model persamaan regresi sebagai berikut:

a. Model regresi ini menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 1,899, menunjukkan bahwa jika variabel independen (kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 1,899.
b. Nilai koefisien kualitas SDM (X1) sebesar 0,525. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kualitas SDM mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,525 point.
c. Nilai koefisien profesionalisme kerja (X2) sebesar 0,487. Hal ini menujukkan bahwa apabila profesinalisme kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,487 point
d. Nilai koefisien kompensasi (X3) sebesar 0,164. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,164 point
e. Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kualitas SDM dengan nilai koefisien sebesar 0,525 point.

Pengujian hipotesis secara parsial

1) Nilai t hitung untuk variabel kualitas SDM terhadap Kinerja pegawai diperoleh 4,422 yang lebih besar dari nilai t table 2,005 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel

kualitas SDM (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

2) Nilai t hitung untuk variabel profesionalisme kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3,895 yang lebih besar dari t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel profesionalisme kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
3) Nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap Kinerja pegawai diperoleh 2,789 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.007 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 16.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.732	3	23.911	120.675	.000[a]
	Residual	10.700	54	.198		
	Total	82.431	57			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KUALITAS SDM, PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 16.0 diperoleh F hitung = 120,675 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama independen kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel

terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933[a]	.870	.863	.44513

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KUALITAS SDM, PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan nilai R sebesar 0,933 dengan nilai R square sebesar 0,870. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R) yang menunjukkan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,933 atau 93,3% terhadap Kinerja pegawai, sedangkan selebihnya sebesar 6,7% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan diibahas hasil penelitian sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng**

   Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh Nilai koefisien kualitas SDM (X1) sebesar 0,525. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kualitas SDM mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,525 point, Nilai t hitung untuk variabel kualitas SDM terhadap Kinerja pegawai diperoleh 4,422 yang lebih besar dari nilai t table 2,005 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kualitas SDM (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), sedangkan untuk uji reliabilitas, diperoleh nilai cronbach alfa sebesar 0,523 yang lebih besar dari 0,50, itu artinya bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki indikator yang layak untuk diteliti karena memiliki pengaruh yang kuat.

2. **Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng**

   Dari hasil olah data yang dilakukan untuk variabel profesionalisme kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja para pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, dengan melihat hasil penelitian, maka hasil

olah data dengan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien profesionalisme kerja (X2) diperoleh nilai koefisien profesionalisme kerja (X2) sebesar 0,487. Hal ini menujukkan bahwa apabila profesionalisme kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,487 point, dan Nilai t hitung untuk variabel profesionalisme kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3,895 yang lebih besar dari t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel profesionalisme kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng

Dalam penelitian ini diperoleh hasil olah data yang dilakukan untuk variabel kompensasi ternyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, dengan melihat hasil penelitian, maka hasil olah data dengan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien kompensasi (X3) sebesar 0,164. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,164 point dan nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap Kinerja pegawai diperoleh 2,789 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.007 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang kemudian diuji dan dianalisis terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.
2. Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.
4. Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kualitas SDM dengan nilai koefisien sebesar 0,525 point.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Muhid, Analisis Statistik SPSS for Windows: Cara Praktis Melakukan Analisis Statistik, Surabaya: CV Duta Aksara, 2010

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003**,** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara.. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT

Remaja Rosdakarya, Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara.. 2014. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan ketujuh, Refika Aditama, Bandung.

Byrnes, William J. 2014. Management and The Art. Focal Press, London. Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia.diterjemahkan oleh Diana Angelica, Edisi ke Empat Belas, Salemba Empat, Jakarta.

Aisyah, 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1) :131-135

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

Asmawi Rewansyah, 2010. Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance. CV. Yusaintanas Prima. Jakarta.

Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Klaten

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Fatimah. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Kejelasan Tujuan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah pada DPKAD Kota di Sumatra Barat*, E-journal, Universitas Negri Padang.

Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.

Mangkuprawira, Sjafri, 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia, Jakarta.

Panggabean, Mutiara.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia

Kasannudin, Mukhamad. 2011. "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak*". Skripsi. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Kharis, Abdul. 2010. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistempengendalian Intern Pada Pt.Avia Avian*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Lubis, Rahman. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI*.

Jurnal Manajemen, 4(1), pp: 164-173.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta

Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pratiwi, Rizma G. 2010. "*Hubungan Profesionalisme Pegawai Dengan Kualitas Pelayanan PT.Jamsostek (PERSERO) Cabang Jember*". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.

Putri. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda*. ejournal Administrasi Negara. Vol.4. No.4. Hal. 4802-4816.

Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Sari, 2017. *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang*. Skripsi:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang

Siagian. Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sitohang, Sonang. 2009. "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat*". Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya.

Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan kedua Puluh Lima, Alfabeta, Bandung.

Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2013. Pengantar Manajemen, Edisi keempat, jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.

Suharto, Agus.A. 2012. "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri*". Kediri: Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1

Terry, George, R. & Lesli W Rue. 2015. Dasar-dasar Manajemen diterjemahkan oleh G.A Ticoalu. Cetakan ke sepuluh, Bumi Angkasa, Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.