



Pengaruh Kualitas SDM dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme Kerja sebagai Variabel Mediasi dan Faktor Eksternal Sebagai Moderasi (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Kangayan Kabupaten Sumenep)

R Tiara Nur Arofah Wajdi¹, Chamariyah², Subijanto³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: tiaranaw@gmail.com¹, chamariyah72@gmail.com², Subiyanto_m@yahoo.com³

Abstract. This study aims to examine the effect of Human Resources (HR) quality and discipline on employee performance, with work professionalism as a mediating variable. Additionally, the study considers external factors that may moderate the relationship between these variables, such as technology, leadership style, organizational culture, and work environment. The research uses a quantitative method with an explanatory approach, allowing the researcher to explain the relationships between the involved variables. Data was collected from 41 respondents, who are employees at the Kangayan Subdistrict in Sumenep Regency. The analysis technique used is Partial Least Squares (PLS) to test the relationships between the variables. The results of the analysis show that HR quality and discipline have a significant effect on employee performance, both directly and through work professionalism as a mediating variable. This emphasizes that improving HR quality, which includes employees' knowledge, skills, and abilities, as well as discipline in performing tasks, will enhance overall employee performance. Furthermore, external factors such as technology and organizational culture were found to moderate the relationship between HR quality, discipline, and employee performance. Adequate technology and a supportive organizational culture can strengthen the effectiveness of employee performance by improving professionalism and work discipline. This study provides important implications for the development of HR in the public sector, particularly in terms of planning and implementing policies that can improve HR quality and employee discipline. By enhancing work professionalism and leveraging supporting external factors, government organizations can create a more productive and efficient work environment, ultimately contributing to achieving organizational goals and providing better public services.

Keywords: HR Quality, Discipline, Work Professionalism, Employee Performance, External Factors.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas dan disiplin Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan, dengan profesionalisme kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat memoderasi hubungan antar variabel tersebut, seperti teknologi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif, yang memungkinkan peneliti menjelaskan hubungan antar variabel yang terlibat. Data dikumpulkan dari 41 responden, yang merupakan karyawan di Kecamatan Kangayan Kabupaten Sumenep. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas dan disiplin SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui profesionalisme kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, serta disiplin dalam melaksanakan tugas, akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lebih lanjut, faktor eksternal seperti teknologi dan budaya organisasi terbukti memoderasi hubungan antara kualitas SDM, disiplin, dan kinerja karyawan. Teknologi yang memadai dan budaya organisasi yang mendukung dapat memperkuat efektivitas kinerja pegawai melalui peningkatan profesionalisme dan disiplin kerja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan SDM di sektor publik, khususnya dalam hal perencanaan dan penerapan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas SDM dan disiplin pegawai. Dengan meningkatkan profesionalisme kerja dan memanfaatkan faktor eksternal yang mendukung, organisasi pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan penyediaan layanan publik yang lebih baik.

Kata Kunci: Kualitas SDM, Disiplin, Profesionalisme Kerja, Kinerja Pegawai, Faktor Eksternal.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila setiap pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Di sektor publik, keberhasilan organisasi sering kali diukur dari sejauh mana pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan efektif, efisien, dan memenuhi harapan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas penting bagi pemerintah daerah, termasuk di Kecamatan Kangayan, Kabupaten Sumenep.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. SDM yang berkualitas tidak hanya mencakup kemampuan teknis dan pengetahuan, tetapi juga melibatkan aspek sikap, komitmen, dan profesionalisme. Dalam konteks sektor publik, SDM yang berkualitas mampu memberikan pelayanan yang prima, merespons kebutuhan masyarakat dengan baik, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kualitas SDM di banyak organisasi pemerintah, termasuk di Kecamatan Kangayan, masih menghadapi berbagai tantangan. Keterbatasan kompetensi, kurangnya pelatihan, dan ketidaksesuaian antara tugas dan kemampuan pegawai menjadi beberapa isu utama yang harus segera diatasi.

Selain kualitas SDM, disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, efisien, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan produktivitas, gangguan dalam alur kerja, dan bahkan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Di Kecamatan Kangayan, ditemukan fenomena pegawai yang sering datang terlambat, menunda pekerjaan, dan kurang menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini tentunya berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dan realitas di lapangan. Meski berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM dan disiplin kerja, hasilnya belum sepenuhnya memuaskan. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan dalam membangun budaya kerja yang profesional. Profesionalisme kerja, yang mencakup aspek kemampuan, kualitas, dan sikap kerja, dapat menjadi jembatan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan kualitas SDM dan disiplin.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara kualitas SDM, disiplin, dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Komalasari et al. (2023) menyimpulkan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Wicaksono (2022) di Kota Probolinggo, di mana kualitas SDM tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menciptakan celah penelitian yang menarik untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Demikian pula, kajian tentang hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai juga menghasilkan temuan yang tidak konsisten. Mu'ah et al. (2023) menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Lamongan. Sebaliknya, Saputri et al. (2021) melaporkan bahwa disiplin tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Putra Karisma Palembang. Variasi hasil penelitian ini menunjukkan perlunya studi lanjutan dengan konteks yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Di Kecamatan Kangayan, masalah disiplin kerja dan keterbatasan SDM menjadi perhatian utama. Observasi awal menunjukkan adanya pegawai yang kurang disiplin, sering datang terlambat, dan menumpuk pekerjaan. Selain itu, banyak pegawai yang merasa beban kerja mereka tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kondisi ini diperparah dengan minimnya pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa diperlukan intervensi yang sistematis dan berbasis data untuk mengatasi masalah tersebut.

Profesionalisme kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kualitas SDM dan disiplin dengan kinerja pegawai. Profesionalisme mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, menggunakan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki, serta menjaga etika kerja. Dengan meningkatkan profesionalisme, diharapkan kualitas SDM dan disiplin kerja dapat secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh kualitas SDM dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme kerja sebagai variabel mediasi. Studi kasus dilakukan di Kecamatan Kangayan, Kabupaten Sumenep, yang menghadapi tantangan unik dalam pengelolaan SDM dan disiplin kerja. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square (PLS), penelitian ini diharapkan dapat memberikan temuan yang relevan dan aplikatif bagi pengembangan manajemen SDM di sektor publik.

Dengan mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya relevan untuk konteks Kecamatan Kangayan, tetapi juga dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi masalah serupa.

Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana peran profesionalisme kerja sebagai mediasi?
4. Apakah faktor eksternal seperti teknologi dan budaya organisasi memoderasi hubungan antara variabel tersebut?

Tujuan Penelitian:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM, disiplin, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai serta melihat moderasi dari faktor eksternal.

Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

1. Kinerja Pegawai

Definisi dan pentingnya kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) dan Sedarmayanti (2017).

2. Kualitas SDM dan Disiplin

Peran kualitas SDM (pengetahuan, keterampilan, kemampuan) dan disiplin (kehadiran, kepatuhan) dalam mendukung efektivitas organisasi.

3. Profesionalisme Kerja sebagai Mediasi

Profesionalisme mencakup kemampuan, loyalitas, dan akuntabilitas yang mendukung kinerja optimal.

4. Faktor Eksternal sebagai Moderasi

Teknologi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi hubungan variabel utama.

Hipotesis Penelitian:

- H1: Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H3: Profesionalisme kerja memediasi hubungan antara kualitas SDM dan kinerja pegawai.

- H4: Profesionalisme kerja memediasi hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai.
- H5: Faktor eksternal memoderasi hubungan variabel independen dan dependen.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menjelaskan sebab-akibat. Jenis penelitian ini dipilih untuk memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana variabel-variabel tertentu saling berinteraksi dalam konteks yang diteliti. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menekankan pada pengumpulan data yang terukur dan analisis statistik untuk menghasilkan temuan yang objektif dan dapat digeneralisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kangayan, dengan jumlah total pegawai sebanyak 41 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yang berarti bahwa tidak ada pengambilan sampel secara acak atau sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil. Penelitian ini memilih sampel total (sensus) untuk memastikan bahwa semua pegawai di kantor kecamatan tersebut terlibat dalam pengumpulan data, memberikan gambaran yang lebih lengkap dan representatif mengenai variabel yang diteliti.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan opini responden terhadap variabel yang sedang diuji, dengan rentang jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Untuk menganalisis data yang terkumpul, penelitian ini menggunakan metode analisis struktural Partial Least Squares (PLS). Teknik PLS dipilih karena kemampuannya dalam menangani data yang kompleks dan menguji hubungan antar

variabel yang tidak hanya bersifat langsung tetapi juga melibatkan banyak indikator. PLS memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi model hubungan antar variabel secara efektif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian:

Variabel kualitas SDM (X1) pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yaitu: pengetahuan (X1.1) dengan 2 pernyataan, keterampilan (X1.2) dengan 2 pernyataan, dan kemampuan (X1.3) dengan 2 pernyataan. Rekapulasi hasil analisis deskripsi pada masing-masing indikator variabel kualitas SDM dapat disajikan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kualitas SDM (X1)

Indikator	Pernyataan/ Item	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	Rerata (Mean) Indikator	Kriteria
		Sangat Tidak Setuju (STS)		Tidak Setuju (TS)		Ragu-ragu (R)		Setuju (S)		Sangat Setuju (SS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1 (Pengetahuan)	X1.1.1	0	0	0	0	5	12,2	2	51,2	1	36,6	4,24	4,26	Sangat baik
	X1.1.2	0	0	0	0	5	12,2	2	48,8	1	39	4,27		
X1.2 (Keterampilan)	X1.2.1	0	0	0	0	5	12,2	2	48,8	1	39	4,27	4,27	Sangat baik
	X1.2.2	0	0	0	0	5	12,2	2	48,8	1	39	4,27		
X1.3 (Kemampuan)	X1.3.1	0	0	0	0	5	12,2	1	39	2	48,8	4,37	4,38	Sangat baik
	X1.3.2	0	0	0	0	5	12,2	1	36,6	2	51,2	4,39		
Rata-rata Keseluruhan Kualitas SDM												4,30	Sangat baik	

Sumber: Data Quisioner

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.6, variabel kualitas SDM di Kecamatan Kangayan dipersepsikan sangat baik oleh responden, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,30. Indikator pengetahuan (X1.1) memiliki nilai rata-rata 4,26, indikator keterampilan (X1.2) dengan nilai rata-rata 4,27, dan indikator kemampuan (X1.3) mencatat nilai rata-rata tertinggi 4,38, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju pada seluruh item pernyataan yang diajukan. Meskipun indikator pengetahuan memiliki nilai rata-rata terendah, seluruh indikator kualitas SDM berada pada kriteria sangat baik, yaitu antara 4,26 hingga 4,38, yang mengindikasikan bahwa responden menilai kualitas SDM di kecamatan tersebut sangat baik.

Variabel disiplin (X2) pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yaitu: Frekuensi kehadiran (X2.1) dengan 2 pernyataan, tingkat kewaspadaan (X2.2) dengan 2 pernyataan, ketaatan pada standar kerja (X2.3), ketaatan pada peraturan kerja (X2.4) dengan 2 pernyataan, dan etika kerja (X2.5) dengan 2 pernyataan. Rekapulasi hasil analisis deskripsi pada masing-masing indikator variabel disiplin dapat disajikan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Disiplin (X2)

Indikator	Pernyataan/ Item	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	Rerata (Mean) Indikator	Kriteria
		Sangat Tidak Setuju (STS)		Tidak Setuju (TS)		Ragu-ragu (R)		Setuju (S)		Sangat Setuju (SS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1 (Frekuensi Kehadiran)	X2.1.1	0	0	0	0	3	7,3	2	58,4	1	34,1	4,27	4,27	Sangat Baik
	X2.1.2	0	0	0	0	3	7,3	2	58,4	1	34,1	4,27		
X2.2 (Tingkat Kewaspadaan)	X2.2.1	0	0	0	0	3	7,3	1	43,8	2	48,8	4,41	4,35	Sangat Baik
	X2.2.2	0	0	0	0	4	9,8	2	51,1	1	39,6	4,29		
X2.3 (Ketaatan pada Standar Kerja)	X2.3.1	0	0	0	0	2	4,9	2	53,2	1	41,7	4,37	4,34	Sangat Baik
	X2.3.2	0	0	0	0	3	7,3	2	53,2	1	39,6	4,32		
X2.4 (Ketaatan pada Peraturan Kerja)	X2.4.1	0	0	0	0	4	9,8	2	58,4	1	31,7	4,22	4,32	Sangat Baik
	X2.4.2	0	0	0	0	1	2,4	2	53,2	1	43,8	4,41		
X2.5 (Etika Kerja)	X2.5.1	0	0	0	0	3	7,3	2	48,0	1	43,8	4,37	4,32	Sangat Baik
	X2.5.2	0	0	0	0	3	7,3	2	58,4	1	34,1	4,27		
Rata-rata Keseluruhan Disiplin												4,32	Sangat Baik	

Sumber: Data Quisoner

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.7, variabel disiplin dipersepsikan sangat baik oleh responden, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,32. Mayoritas responden setuju dan sangat setuju pada seluruh item pernyataan terkait disiplin, yang terdiri dari indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Indikator frekuensi kehadiran memiliki nilai rata-rata terendah (4,27), sementara indikator tingkat kewaspadaan dan ketaatan pada standar kerja mencatatkan nilai rata-rata tertinggi (4,35). Secara keseluruhan, seluruh indikator berada pada

kriteria sangat baik dengan nilai rata-rata antara 4,27 hingga 4,35, yang menunjukkan bahwa responden menilai disiplin pegawai sangat baik.

Variabel profesionalisme kerja (Z) pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yaitu: kemampuan (Z.1) dengan 1 pernyataan, kualitas (Z.2) dengan 2 pernyataan, dan keandalan (Z.3). Rekapulasi hasil analisis deskripsi pada masing-masing indikator variabel profesionalisme kerja dapat disajikan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Profesionalisme Kerja (Z)

Indikator	Pernyataan/Item	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	Rerata (Mean) Indikator	Kriteria
		Sangat Tidak Setuju (STS)		Tidak Setuju (TS)		Ragu-ragu (R)		Setuju (S)		Sangat Setuju (SS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Z.1 (Kemampuan)	Z.1.1	0	0	0	0	5	12,2	20	48,8	16	39	4,27	4,27	Sangat Baik
Z.2 (Kualitas)	Z.2.1	0	0	0	0	1	2,4	21	51,2	19	46,3	4,44	4,39	Sangat Baik
	Z.2.2	0	0	0	0	6	14,6	15	36,6	20	48,8	4,34		
Z.3 (Keandalan)	Z.3.1	0	0	0	0	6	14,6	20	48,8	15	36,6	4,22	4,41	Sangat Baik
	Z.3.2	0	0	0	0	1	2,4	14	34,1	26	63,4	4,61		
Rata-rata Keseluruhan Profesionalisme Kerja												4,36	Sangat Baik	

Sumber: Data Quisioner

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.8, variabel profesionalisme kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,36. Mayoritas responden setuju dan sangat setuju pada seluruh item pernyataan yang diajukan, yang mencakup indikator kemampuan, kualitas, dan keandalan. Indikator keandalan mencatatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41, sementara indikator kemampuan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 4,27. Seluruh indikator berada pada kriteria sangat baik, dengan nilai rata-rata antara 4,27 hingga 4,41, yang menunjukkan bahwa responden menilai profesionalisme kerja sangat baik.

Variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yaitu: kualitas kerja (Y.1) dengan 2 pernyataan, kuantitas kerja (Y.2) dengan 2 pernyataan, ketepatan waktu (Y.3) dengan 2 pernyataan, efektifitas (Y.4) dengan 2 pernyataan, dan kemandirian (Y.5) dengan 2 pernyataan. Rekapulasi hasil analisis deskripsi pada masing-masing indikator variabel kinerja pegawai dapat disajikan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Pernyataan/ Item	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	Rerata (Mean) Indikator	Kriteria
		Sangat Tidak Setuju (STS)		Tidak Setuju (TS)		Ragu- ragu (R)		Setuju (S)		Sangat Setuju (SS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y.1 (Kualitas Kerja)	Y.1.1	0	0	0	0	1	2,4	2	56,3	1	41,7	4,39	4,40	Sangat Baik
	Y.1.2	0	0	0	0	1	2,4	2	53,7	1	43,8	4,41		
Y.2 (Kuantitas Kerja)	Y.2.1	0	0	0	0	1	2,4	2	48,0	2	48,8	4,46	4,41	Sangat Baik
	Y.2.2	0	0	0	0	4	9,8	1	43,8	1	46,9	4,37		
Y.3 (Ketepatan Waktu)	Y.3.1	0	0	0	0	1	2,4	2	53,7	1	43,8	4,41	4,35	Sangat Baik
	Y.3.2	0	0	0	0	6	14,6	1	41,7	1	43,8	4,29		
Y.4 (Efektifitas)	Y.4.1	0	0	0	0	4	9,8	1	46,9	1	43,8	4,34	4,40	Sangat Baik
	Y.4.2	0	0	0	0	0	0	2	53,7	1	46,9	4,46		
Y.5 (Kemandirian)	Y.5.1	0	0	0	0	3	7,3	1	43,8	2	48,0	4,41	4,37	Sangat Baik
	Y.5.2	0	0	0	0	4	9,8	2	48,0	1	41,7	4,32		
Rata-rata Keseluruhan Disiplin												4,39	Sangat Baik	

Sumber: Data Quisioner

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.9, variabel kinerja pegawai dipersepsikan sangat baik oleh responden, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,39. Mayoritas responden setuju dan sangat setuju pada seluruh item pernyataan terkait kinerja pegawai, yang meliputi indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 4,35, sementara indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja mencatatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41. Semua indikator berada pada kriteria sangat baik, dengan nilai rata-rata antara 4,35 hingga 4,46, yang menunjukkan bahwa responden menilai kinerja pegawai sangat baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kecamatan Kangayan, dengan fokus pada aspek keterampilan teknis, manajerial, dan disiplin pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kualitas SDM di Kecamatan Kangayan masih perlu peningkatan yang signifikan, terutama pada aspek keterampilan teknis yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan sehari-hari para pegawai. Keterampilan teknis ini mencakup kemampuan dalam penggunaan perangkat teknologi,

penguasaan prosedur operasional standar, serta kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.

Di sisi lain, keterampilan manajerial juga menjadi aspek yang membutuhkan perhatian serius. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beberapa pegawai di Kecamatan Kangayan masih memiliki kelemahan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan manajerial menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Selain keterampilan teknis dan manajerial, disiplin pegawai juga menjadi variabel yang penting dalam penelitian ini. Penelitian menunjukkan adanya variasi yang cukup besar dalam tingkat disiplin pegawai di Kecamatan Kangayan. Beberapa pegawai cenderung sering terlambat datang ke tempat kerja, sementara yang lain juga sering kali tidak mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Ketidaksiplinan ini dapat menghambat tercapainya tujuan kerja dan menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai ini bisa berasal dari berbagai sisi, seperti motivasi kerja yang rendah, kurangnya pengawasan, ataupun ketidakjelasan dalam penegakan aturan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengawasan dan pemberian sanksi yang ada di Kecamatan Kangayan. Dengan adanya sistem yang lebih transparan dan adil, diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dan mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja di Kecamatan Kangayan belum sepenuhnya mendukung perkembangan SDM secara optimal. Beberapa pegawai merasa kurang mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini tentu menjadi kendala bagi peningkatan kualitas SDM di wilayah tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas keterampilan teknis dan manajerial pegawai.

Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan di Kecamatan Kangayan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang kurang efektif antara keduanya dapat menyebabkan miskomunikasi yang menghambat pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat hubungan kerja antara atasan dan bawahan melalui komunikasi yang lebih

terbuka dan saling mendukung. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Peningkatan kualitas SDM di Kecamatan Kangayan juga memerlukan dukungan dari pihak pemerintah daerah dalam bentuk kebijakan yang mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan. Program-program pengembangan SDM harus melibatkan berbagai pihak, termasuk lembaga pendidikan dan pelatihan, serta dunia usaha yang dapat memberikan kontribusi dalam penyediaan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan di kecamatan tersebut. Kerjasama antara sektor pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas SDM.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran mengenai tantangan yang dihadapi oleh Kecamatan Kangayan dalam meningkatkan kualitas SDM-nya. Keterampilan teknis dan manajerial yang masih perlu ditingkatkan serta variasi dalam kedisiplinan pegawai menjadi faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari pihak pemerintah dan lembaga terkait. Peningkatan kualitas SDM di Kecamatan Kangayan akan berdampak positif pada kinerja organisasi, efektivitas pelayanan publik, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis yang terencana dan terintegrasi perlu diambil untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Uji Model dan Hipotesis:

Penelitian ini juga menguji model hubungan antara kualitas SDM, disiplin pegawai, profesionalisme kerja, dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kualitas SDM secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis dan manajerial yang baik cenderung lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM yang tinggi memfasilitasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, meminimalisir kesalahan, dan meningkatkan efektivitas kerja.

Disiplin pegawai juga terbukti memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka. Pegawai yang disiplin, yaitu yang datang tepat waktu, mematuhi aturan kerja, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan gangguan dalam alur kerja, sehingga berdampak negatif pada hasil kerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kedisiplinan pegawai sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal di dalam organisasi.

Profesionalisme kerja ditemukan menjadi variabel yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antara kualitas SDM, disiplin, dan kinerja pegawai. Profesionalisme kerja merujuk

pada sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dengan kompetensi tinggi, etika yang baik, serta dedikasi terhadap pekerjaan. Dalam penelitian ini, profesionalisme kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan kualitas SDM dan disiplin pegawai dengan kinerja mereka. Dengan kata lain, meskipun kualitas SDM dan disiplin sudah tinggi, kinerja pegawai tidak akan optimal tanpa adanya tingkat profesionalisme yang memadai.

Faktor profesionalisme kerja ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup nilai-nilai dan sikap yang mendukung keberhasilan individu dalam lingkungan kerja. Profesionalisme mendorong pegawai untuk bekerja dengan standar tinggi, berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta atasan. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme kerja harus menjadi bagian integral dari upaya peningkatan kualitas SDM dan disiplin di organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa faktor eksternal, khususnya budaya organisasi, memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif, seperti lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, keterbukaan komunikasi, dan apresiasi terhadap kinerja, dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung lebih disiplin dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Budaya organisasi yang kuat juga menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme. Ketika nilai-nilai positif seperti tanggung jawab, kejujuran, dan kerja sama menjadi bagian dari budaya organisasi, pegawai akan lebih mudah untuk menumbuhkan sikap profesional dalam diri mereka. Dengan demikian, organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan positif berpotensi meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin dan profesionalisme kerja.

Secara keseluruhan, hasil uji model dan hipotesis dalam penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya kualitas SDM, disiplin pegawai, dan profesionalisme kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, faktor budaya organisasi juga terbukti memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara disiplin dan kinerja. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, perlu adanya perhatian khusus terhadap pengembangan kualitas SDM, peningkatan disiplin pegawai, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai profesionalisme. Langkah-langkah strategis yang memperhatikan faktor-faktor tersebut dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Pembahasan

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komalasari et al. (2023), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kualitas SDM dan kinerja pegawai. Dalam penelitian Komalasari et al., kualitas SDM diidentifikasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kualitas SDM yang tinggi, yang mencakup keterampilan teknis, manajerial, dan profesionalisme, memang terbukti memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini juga tercermin dalam hasil penelitian kami, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik mampu memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa selain kualitas SDM, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi dan lingkungan kerja. Penggunaan teknologi yang tepat dan efektif dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas, mengurangi beban kerja yang berat, dan meningkatkan efisiensi. Teknologi informasi dan sistem yang terintegrasi dengan baik akan memungkinkan pegawai untuk mengakses data secara cepat, berkomunikasi dengan rekan kerja lebih efektif, dan menjalankan pekerjaan dengan lebih akurat. Oleh karena itu, investasi pada teknologi yang mendukung pekerjaan sangat penting untuk mendongkrak kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik juga terbukti berperan penting dalam mendukung peningkatan kualitas SDM dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kesejahteraan pegawai akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan bekerja dalam kondisi yang mendukung cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengembangan kualitas SDM melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan adalah salah satu langkah yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk memastikan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Pelatihan yang terus-menerus akan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang up-to-date dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Pelatihan juga dapat mencakup aspek-aspek non-teknis seperti keterampilan manajerial, komunikasi, dan kepemimpinan, yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM.

Pembentukan budaya organisasi yang mendukung juga memiliki peranan yang sangat vital dalam mendorong kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif, yang mengutamakan nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, dan rasa tanggung jawab, dapat memperkuat kedisiplinan pegawai dan meningkatkan semangat kerja. Ketika nilai-nilai tersebut dijadikan pedoman dalam setiap aspek pekerjaan, pegawai akan merasa lebih terikat dengan tujuan organisasi dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung akan memfasilitasi terciptanya komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan kolaborasi yang lebih baik antara pegawai dan manajemen.

Budaya organisasi yang baik juga akan berperan dalam menumbuhkan rasa percaya diri dan otonomi pada pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dipercaya untuk mengambil keputusan dalam batasan tertentu, hal ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa diberdayakan dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif dan mampu mengatasi tantangan yang ada dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan iklim kerja yang memberi ruang bagi pegawai untuk berkembang dan berinovasi.

Selain faktor internal organisasi, faktor eksternal juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Dalam konteks ini, teknologi dan lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor eksternal yang memperkuat hubungan antara kualitas SDM dan kinerja pegawai. Organisasi yang memanfaatkan teknologi terbaru untuk mendukung operasional mereka akan memberikan keuntungan kompetitif, mempercepat proses kerja, dan mengurangi ketergantungan pada prosedur manual yang bisa menghambat efisiensi. Dengan mengadopsi teknologi yang tepat, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan fleksibel, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, peran manajer dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung juga sangat penting. Manajer yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan pegawai, dan memberikan umpan balik yang konstruktif akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Manajer juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar mereka dapat terus meningkatkan keterampilan mereka, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi manajerial di tingkat atasan harus menjadi bagian dari strategi peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu melakukan investasi yang lebih besar dalam pengembangan SDM, baik melalui pelatihan keterampilan teknis maupun

pengembangan profesionalisme kerja. Pelatihan yang berkelanjutan akan memastikan bahwa pegawai tidak hanya menguasai keterampilan yang dibutuhkan saat ini, tetapi juga siap menghadapi tantangan yang mungkin muncul di masa depan. Di sisi lain, pembentukan budaya organisasi yang mendukung sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kedisiplinan pegawai, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja terbaik.

Akhirnya, organisasi harus melihat pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat besar dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Membangun budaya organisasi yang positif, mengadopsi teknologi yang tepat, dan memberikan pelatihan yang relevan merupakan langkah-langkah penting yang harus dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa kualitas SDM yang dimiliki benar-benar optimal. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat, dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Kangayan Kabupaten Sumenep merupakan prioritas utama bagi manajemen. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme kerja, kualitas SDM, dan disiplin pegawai guna mencapai kinerja yang optimal. Profesionalisme kerja menjadi indikator penting

dalam menunjukkan kualitas pegawai, yang terus diperbaiki melalui berbagai program peningkatan, baik dalam kualitas SDM maupun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Disiplin pegawai juga berperan krusial dalam menjaga konsistensi dan komitmen dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas SDM dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kangayan Kabupaten Sumenep. Kualitas SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan peran manajerial yang terus mendukung perkembangan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Disiplin, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, juga memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan.

Selain itu, profesionalisme kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kualitas SDM tidak memengaruhi kinerja secara langsung melalui profesionalisme kerja, disiplin terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan profesionalisme kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja dapat memperkuat hubungan antara profesionalisme kerja dan kinerja pegawai, sehingga penting bagi manajemen untuk fokus pada peningkatan kedua aspek ini dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Saran

- Meningkatkan pelatihan SDM berbasis teknologi.
- Membangun budaya organisasi yang mendukung kedisiplinan.
- Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- As'ad. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 32–41.

- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2015). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand theory: 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (Untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial least square: Konsep, metode, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hehanussa, S., Leiwaherilla, N. C., & Pentury, G. M. (2024). The effect of quality of work life, professionalism, discipline and trust on employee performance in the scope of the General Election Commission (KPU) Office West Secret District of Seram. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 934–945.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1–10.
- Kadir, M. (2022). Pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare (Tesis, Universitas Hasanuddin).
- Komalasari, H., Habe, & Ayu, M. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kinerja terhadap kinerja pegawai. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III*, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Bandar Lampung.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moekijat. (2016). *Manajemen kepegawaian dan hubungan dalam perusahaan*. Bandung: Alumni Bandung.
- Mu'ah, Firdawati, Y., Mas'adah, & Masram. (2023). Pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1621–1635.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76.
- NitiseMITO, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pirantika, D., Wardhani, R. K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Amerta Bangun Persada di Kediri. *Jurna: Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 1–9.
- Poerwadarminta. (2016). *Kamus umum bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, B. K. N., & R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Prihatini, S. A. (2019). Hubungan antara kelelahan kerja dengan profesionalisme kerja pada perawat RSUD Brebes (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Rachmawati, R. W. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Rina Dewi, et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Saifuddin, A. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salim Gazali, et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. (hal. 1–98).
- Santoso, A. K., Tarumingkeng, R. C., & Purnama, E. D. (2022). The effect of discipline and quality of human resources on performance mediated by loyalty variables. *Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT)*, 2(3), 155–169.
- Santoso, G. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.

- Saydam. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (suatu pendekatan mikro)*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi, birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Simbolon, S. (2021). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 21(2), 232–245.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Soemantri, I. W., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susana, D., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. *Orbith*, 18(3), 287–300.
- Wardani, D. K., & Andriyani, I. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintahan desa di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 5(2).
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, E. (2022). Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam mendukung pembangunan dan pengembangan Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1731–1741.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the Servqual method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.