



Diversity UIKA

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Analisis Pengaruh Kualitas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bahan Bangunan

Annisa Dewi Hayati^a, Meldasari Said^{b*}, Zainal Arifin^c, Iqbal Firdausi^d

^{a,b,c,d} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Banjarmasin

* Corresponding author e-mail: meldasari@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

DOI : 10.32832/djip-uika.v4i1.16375

ABSTRAK

Selama masa pemulihan covid-19 Kebutuhan akan bahan bangunan terus meningkat seiring dengan kemajuan industri properti dan konstruksi. Oleh sebab itu, perusahaan atau industri perlu mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan profesionalisme tinggi supaya membuahkan kinerja yang optimal. Namun, kenyataannya masih banyak tenaga kerja di tiap perusahaan yang melakukan pekerjaannya dengan kurang efektif terutama di perusahaan kecil seperti toko bangunan yang tidak memiliki struktur organisasi dan hanya dimiliki satu individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja dengan kinerja karyawan usaha toko bangunan. Populasi penelitian ini adalah karyawan toko usaha bangunan di Angsana, Tanah Bumbu. Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang didapat sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko bangunan.

Kata kunci: kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dalam pekerjaan, kinerja karyawan

The Influence Analysis of Quality and Professionalism on Employee Performance in Building Material Shops

ABSTRACT

During the covid-19 recovery period, demand for building materials continued to increase along with improvements in the property and construction sectors. Therefore, companies or industries need to develop human resources of good quality and high professionalism in order to produce optimal performance. However, in reality there are still many workers in each company who do their work less effectively, especially in small companies such as building shops which do not have an organizational structure and are only owned by one individual. The purpose of this study is to ascertain and evaluate the impact of human resource quality and work professionalism on the performance of building shop employees. The population of this study were employees of building business shops in Angsana, Tanah Bumbu. Saturated sampling is used in the sampling process. There were thirty responders, or samples, obtained. Multiple linear regression is the data analysis approach that is being employed. Simultaneous and partial research The variables of work professionalism and the quality of human resources have a good and significant impact on employee performance, according to the data of building material shops employees.

Keyword: quality of human resources, work professionalism, employee performance

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Selama masa pemulihan covid-19 berdasarkan laporan Tribunnews.com melaporkan bahwa seiring dengan kemajuan industri properti dan konstruksi, kebutuhan akan bahan bangunan terus meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan atau industri perlu mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan profesionalisme tinggi supaya membuahkan kinerja yang optimal. Tanpa pengelolaan dan pengaturan kinerja karyawan yang baik, pencapaian tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan akan menjadi sulit. Namun, kenyataannya masih banyak tenaga kerja di tiap perusahaan yang melakukan pekerjaannya dengan kurang efektif terutama di perusahaan kecil seperti toko bangunan yang tidak memiliki struktur organisasi dan hanya dimiliki satu individu.

Menurut Mangkunegara (2010), prestasi atau kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dari segi kualitas dan kuantitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan berbagai variabel pendukung, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Pernyataan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia didukung oleh Suharto (2012) yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari kinerja karyawan menjalankan proses pemeriksaan yang melihat keterampilan kerja, pendidikan, masalah profesional, dan pelatihan yang telah diikuti.

Profesionalisme kerja adalah aspek yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Menurut Anwar (2018) mengartikan profesionalisme kerja sebagai sikap mental yang mencerminkan komitmen karyawan dalam suatu profesi, dengan tujuan untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja secara profesional. Perspektif lain dari Heidjrachman et al (2012) menjelaskan bahwa profesionalisme kerja melibatkan kemampuan dan keterampilan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatannya. Aspek profesionalisme ini berkaitan dengan sejauh mana keahlian birokrasi (*bureaucratic competenced*) sesuai dengan kebutuhan tugas yang diberikan (*task-requirement*). Pernyataan kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme kerja didukung oleh Afrianti (2021) menunjukkan bahwa Profesionalisme kerja berdampak positif dan besar pada kinerja karyawan.

Usaha toko bangunan merupakan usaha yang fokus pada produksi dan penjualan perlengkapan bahan bangunan atau material. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tentunya penting supaya tidak memperburuk kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Para karyawan juga perlu memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja di usaha toko bangunan diharapkan mampu mengenali semua jenis

bahan dan alat yang dapat menjadi kebutuhan konsumen. Pemilik usaha toko bangunan menyoroti bahwa ada beberapa toko sejenis yang masih kurang paham mengenai bahan atau peralatan yang dibutuhkan oleh konsumen. Selain itu, sering terjadinya keterlambatan masuk bekerja dari beberapa karyawan dapat mengurangi tingkat profesionalisme.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan; dengan kata lain, rumusan masalah digunakan sebagai panduan penelitian untuk mengeksplorasi situasi yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Populasi pada penelitian ini adalah adalah karyawan 6 usaha toko bangunan di Angsana, Tanah Bumbu sebanyak 30 orang (Sumber: Survei Peneliti). Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Adapun sampel yang diperoleh sebanyak 30 responden. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Indikator pengukuran yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Pengukuran

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Ketetapan Penyelesaian Tugas, Kesesuaian Jam Kerja, Tingkat Kehadiran dan Kerja Sama Antar Karyawan. Sumber: Setiawan dan Dewi (2014)
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pengetahuan Kerja dan Keterampilan Kerja. Sumber: Matutina (2016)
Profesionalisme Kerja	Kemampuan Kerja, Kualitas Layanan, Sarana Prasarana dan Teknologi Informasi. Sumber: Siagian (2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan table 2, dari 30 responden penelitian, 13 atau 43,3% adalah wanita, dan 17 atau 56,7% adalah laki-laki. Menurut data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki adalah mayoritas responden dalam penelitian ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Perempuan	13	43,3
Laki-Laki	17	56,7
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tiga puluh responden yang digunakan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3 bertempat kerja di toko bangunan Abdillah.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

Tempat Bekerja	Jumlah	Persentase(%)
Toko Bangunan Hayati	6	20
Toko Bangunan Atsa Rosa	3	10
Toko Bangunan Abdillah	10	33,3
Toko Bangunan Anjaya	5	16,7
Toko Bangunan Hikmah	3	10
Toko Bangunan Asnawati	3	10
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dari Analisis data deskriptif menunjukkan bahwa jumlah data (N) dalam studi ini sebanyak 30 responden. Data yang dikumpulkan menunjukkan nilai rata-rata kualitas sumber daya manusia 15,13 dengan deviasi standar sebesar 4,057. Nilai rata-rata profesionalisme kerja 29,43 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,057. Nilai rata-rata nilai kinerja karyawan 31,40 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,499.

Tabel 4. Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	30	7	20	15,13	4,057
Profesionalisme Kerja (X_2)	30	12	37	29,43	4,057
Kinerja Karyawan (Y)	30	14	39	31,40	6,499
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Menurut hasil uji validitas penelitian, nilai korelasi pearson (r -hitung) lebih besar daripada nilai distribusi (r -tabel), yaitu 0,3610. Oleh karena itu, setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sah, dan ini juga berarti bahwa setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan metrik yang diukur kinerja karyawan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,769	Valid
	Y.2	0,804	Valid
	Y.3	0,741	Valid
	Y.4	0,782	Valid
	Y.5	0,793	Valid
	Y.6	0,874	Valid
	Y.7	0,512	Valid
	Y.8	0,801	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	X1.1	0,890	Valid
	X1.2	0,930	Valid
	X1.3	0,879	Valid
	X1.4	0,886	Valid
Profesionalisme Kerja (X ₂)	X2.1	0,722	Valid
	X2.2	0,669	Valid
	X2.3	0,571	Valid
	X2.4	0,735	Valid
	X2.5	0,544	Valid
	X2.6	0,750	Valid
	X2.7	0,820	Valid
	X2.8	0,829	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Secara keseluruhan, angket dianggap handal atau reliable, karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih dari 0,60, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,896	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,918	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X ₂)	0,850	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Uji K-S menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat 0,200 yang mana nilai Data residual terdistribusi secara normal, karena ini melebihi 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,14835931
Most Extreme Differences	Absolute	0,121
	Positive	0,121
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tidak ada gejala multikolinearitas dalam dua variabel penelitian ini, menurut hasil tabel 8, karena nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	0,415	2,410
Profesionalisme Kerja (X_2)	0,415	2,410

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

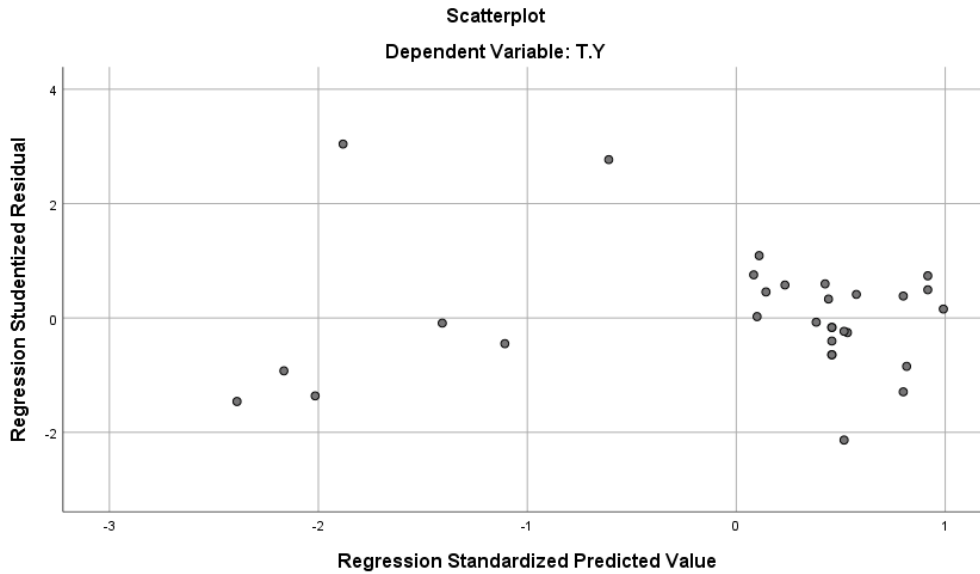
Angka d, yang diperoleh dari hasil uji menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi, adalah 1,939 dengan nilai total variabel bebas (k) = 2, sampel (n) = 30 dan $dL = 1,2837$, $dU = 1,5666$. Maka $dU < dW < 4 - dU$ yaitu $1,5666 < 1,939 < 2,4334$ yang berarti bahwa pada model regresi yang diuji tidak ada autokorelasi.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,770 ^a	0,593	0,563	4,29926	1,939

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Menurut hasil analisis uji heteroskedastisitas, tidak ada pola atau scatterplot acak. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat digunakan untuk analisis berikutnya.



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 hasil penelitian dari regresi linear berganda dapat dirumuskan menjadi:

$$Y = 10,276 + 0,668X_1 + 0,374X_2 + e$$

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardize Coefficients		Unstandardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,276	3,509		2,929	0,007
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,668	0,305	0,417	2,186	0,038
Profesionalisme Kerja	0,374	0,177	0,403	2,112	0,044

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 11 menunjukkan hasil uji koefisiensi determinasi, yang menunjukkan bahwa R² penelitian ini adalah 0,563, atau asumsi 56,3%. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia serta profesionalisme dalam pekerjaan menjelaskan 56,3% dari variabel dependen yang ada yaitu kinerja karyawan. Jumlah 43,7% terakhir dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,770 ^a	0,593	0,563	4,29926	1,939

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai F hitung penelitian ini sebesar 19,643 dengan signifikansi 0,000, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 12. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Sig. (0,000) kurang dari alpha (0,05), yang berarti bahwa profesionalisme kerja dan kualitas sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai, sehingga memungkinkan setiap karyawan menjadi lebih profesional dan dapat meningkatkan pekerjaannya. Akibatnya, kedua komponen ini sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	726,142	2	363,071	19,643	0,000 ^b
Residual	499,058	27	18,484		
Total	1225,200	29			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Penelitian ini sejalan dengan Atika dan Mafra (2020) dan Aisyah et al (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme dan kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji t

Model	Unstandardize Coefficients		Unstandardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,276	3,509		2,929	0,007
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,668	0,305	0,417	2,186	0,038
Profesionalisme Kerja	0,374	0,177	0,403	2,112	0,044

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada usaha toko bangunan. Kualitas sumber daya manusia, variabel X1 dalam penelitian ini, menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,186 dan tingkat signifikansi sebesar 0,038. Nilai ini lebih rendah dari nilai $\alpha = 5\%$ atau $0,038 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di toko bangunan. Hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif pada usaha toko bangunan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini karyawan menganggap bahwa dengan menguasai bidang pekerjaan yang ditekuni sekarang, pengetahuan kerja sesuai dengan standar yang ada, kemampuan berpikir karyawan yang kreatif serta dapat bekerja dengan tekun dan teliti hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan yang dikemukakan Atika dan Mafra (2020) kualitas sumber daya manusia dinilai sangat penting karena memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pengaturan pengelolaan sumber daya manusia berkualitas dimaksudkan untuk memungkinkan sumber daya manusia untuk berkinerja optimal, berkomitmen tinggi, dan melakukan tugas dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan Atika dan Mafra (2020) dan Aisyah et al (2017) yang menyatakan bahwa kualitas SDM berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh profesionalisme kerja pada kinerja pekerja pada usaha toko bangunan. Dalam penelitian ini, variabel X2, profesionalisme kerja, memiliki nilai t-hitung sebesar 2,112 dan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Nilai ini lebih rendah dari nilai $\alpha = 5\%$, atau $0,044 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor profesionalisme kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di toko bangunan. Dalam penelitian ini, diterima hipotesis bahwa profesionalisme kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di toko bangunan. Ini menunjukkan peningkatan tingkat profesionalisme kerja, maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini karyawan menganggap bahwa dengan menguasai bidang pekerjaan, pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang diberikan, mampu bersikap sopan dan ramah kepada klien, membantu klien yang kesulitan, sarana dan prasarana mampu mendukung dalam pekerjaan, teknologi yang disediakan memadai untuk dapat digunakan, serta internet dapat mempermudah dalam mempromosikan dan menyebarluaskan informasi mengenai pekerjaan hal tersebut dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Atika dan Mafra (2020) profesionalisme menyangkut keahlian untuk mengoptimalkan pengetahuan, kemampuan, waktu, tenaga, dan sumber daya serta strategi pencapaian dalam suatu pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan Atika dan Mafra (2020), Aisyah et al (2017) dan Afrianti (2021) yang berpendapat bahwa profesionalisme berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian secara parsial juga menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan kualitas sumber daya manusia berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan toko bangunan. Studi ini hanya menggunakan kuesioner, bukan wawancara atau observasi langsung, sehingga tidak dapat menyelidiki secara menyeluruh alasan responden memberikan tanggapan mereka. Selain itu, Hasil hanya didasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan toko usaha bangunan yang ada di Angsana, Tanah Bumbu.

REFERENSI

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman: Aswaja Pressindo.
- Afrianti, V. (2021). Pengaruh Daya Organisasi Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), pp.70-79. <https://doi.org/10.37403/strategic.v1i2.16>
- Afandi (2021:86-87). *DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK*. Journal of Law, Administration, and Social Science.
- Aisyah, M. W., & Sunardi, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1) :131-135. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- 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*, 17(4), 355–355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- 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(01), 32–40.
<https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.60>
- Dharmanegara, A. (2021). *Pengaruh Komitmen, Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dalam Perusahaan Startup Kick Avenue*. STIE Indonesia Banking School.
<http://repository.ibs.ac.id/4737/>
- 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*, 3(1), 49–57.
<https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Laoh, C. F. (2016). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. National Nobu Bank area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13744>
- Lubis, S. (2012). Analisis profesionalisme guru berdasarkan undang-undang RI no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(1), pp.52-66. <https://doi.org/10.31289/jap.v2i1.948>
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marnis dan Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Matutina. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Muliaty, M. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), pp.69-76. <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i2.69-76>
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. 2020. Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, pp.151-162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>
- Pemulihan Pandemi Covid-19, Kebutuhan Bahan Bangunan di Sektor Properti Dan Konstruksi meningkat* (2023) *Wartakotalive.com*. Available at:
<https://wartakota.tribunnews.com/2023/02/06/pemulihan-pandemi-covid-19-kebutuhan-bahan-bangunan-di-sektor-properti-dan-konstruksi-meningkat> (Accessed: 30 October 2023).

- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana. *Ekonomedia*, 9(02), 37–56. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/8>
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/7951>
- Siagian (2009). *ANALISIS HUBUNGAN PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANJARMASIN*. Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 15 Agustus 2018
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno (dalam Karendra, 2014). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima*. Journal of Business and Economics Research (JBE)
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung: CV. Noah Aletheia.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, A.A. (2012). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(3), pp.67-79. <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi/revitalisasi-vol1no3des2012/Revitalisasi-Vol1no3Des2012-07.%20Agus%20Ali%20Suharto.pdf>
- Sumantri, E., Bukit, P., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), pp.1590-1598. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1415>
- Tugiman, H. (2014). *Pandangan Baru Internal Auditing*. Yogyakarta: Kanisius.