

**The Influence Of Human Resource Quality And Work Commitment On
Employee Performance At CV. Wirabuana Tasikmalaya**

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wirabuana Tasikmalaya**

Mila Sri Rezeki¹⁾; Mila Karmila²⁾; Barin Barlian³⁾

Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) milarezeki2002@gmail.com; 2) milaakparsil@gmail.com; 3) barinbarlian@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [08 March 2024]
Revised [20 April 2023]
Accepted [23 April 2024]

KEYWORDS

*Quality of Human
Resources, Work
Commitment, Employee
Performance*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Wirabuana Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, Objek pada penelitian ini adalah karyawan CV. Wirabuana Tasikmalaya, dengan teknik penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh signifikan secara simultan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Kerja Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Wirabuana Tasikmalaya.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of human resource quality, work commitment on CV employee performance. Wirabuana Tasikmalaya. The research method used is a quantitative research method. The objects of this research are CV employees. Wirabuana Tasikmalaya, with a sampling technique using the saturated sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it is known that there is a significant simultaneous influence between the Quality of Human Resources and Work Commitment on Employee Performance. Quality of Human Resources partially has no significant effect on Employee Performance and Work Commitment partially has a significant effect on Employee Performance of CV Wirabuana Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

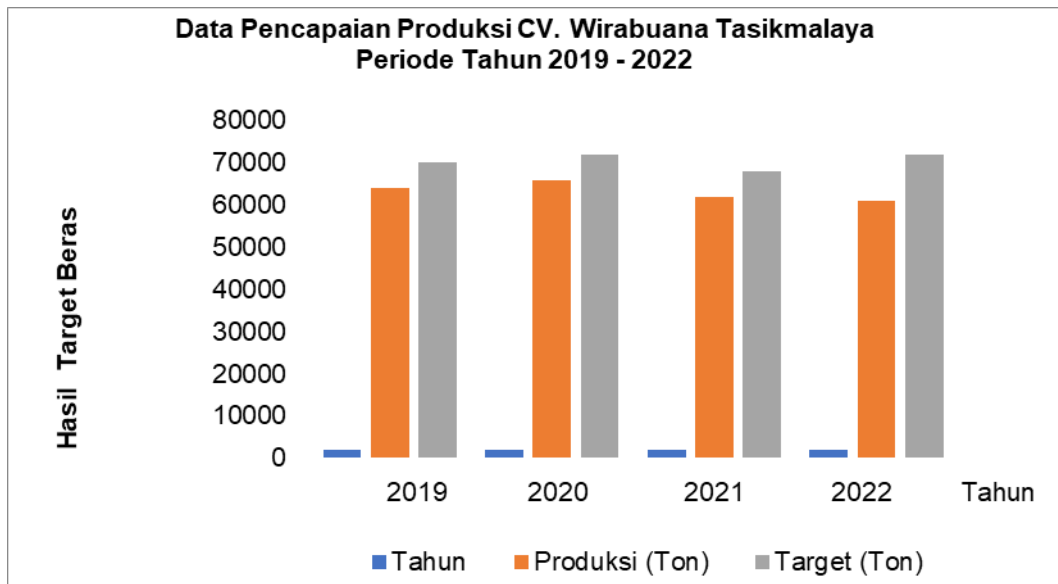
Industri beras merupakan salah satu industri terpenting di Indonesia dan banyak negara di dunia. Beras merupakan makanan pokok bagi sebagian besar penduduk Indonesia. Industri beras juga berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Statistik BPS menunjukkan bahwa produksi beras di Indonesia mencapai 31,29 juta ton pada tahun 2019. Jumlah ini menandakan peningkatan 3,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2020, produksi beras turun menjadi 30,79 juta ton, kemudian turun lagi menjadi 30,29 juta ton pada tahun 2021, dan turun menjadi 29,79 juta ton pada tahun 2022. Di Indonesia beras menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saing dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus meningkat. Pertama, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan di industri ini sangat bervariasi. Beberapa karyawan mungkin hanya mengenyam pendidikan dasar, misalnya SD, SMP, atau SMA. Kesenjangan tingkat pendidikan ini dapat mempengaruhi pemahaman karyawan terhadap tugas dan proses kerja. Kedua, industri perberasan mempunyai tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi. Banyak karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan dalam jangka waktu yang singkat sehingga dapat mengganggu kelangsungan operasional produksi. Ketiga, keterlibatan karyawan di industri beras merupakan faktor penting. Kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan dapat menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran dan pelanggaran peraturan perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas.

Namun, di era globalisasi yang kompetitif, industri beras menghadapi beberapa tantangan yang kompleks. Pertumbuhan ekonomi dan jumlah penduduk yang pesat meningkatkan permintaan akan beras berkualitas tinggi. Konsumen semakin kritis dan menuntut ketersediaan beras yang cukup dan memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Untuk bertahan di pasar domestik dan global, perusahaan beras harus memastikan produksinya efisien, berkelanjutan, dan menghasilkan produk berkualitas tinggi. Menurut Hasibuan (2016 : 94), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang mereka investasikan. Tingginya kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan produksi, kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan. Di tengah persaingan yang ketat,

perusahaan dengan karyawan yang berdedikasi melakukan optimalisasi lebih baik. Namun, data dan observasi lapangan menunjukkan fenomena menarik di CV. Wirabuana Tasikmalaya, perusahaan beras lokal yang mapan. Meskipun memiliki sejarah panjang dan basis pelanggan loyal, perusahaan ini menghadapi kendala dalam mencapai target produksi berasnya. Pencapaian produksi seringkali fluktuatif dan di bawah target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui kinerja karyawan pada CV. Wirabuana mengalami fluktuasi, hal ini dibuktikan pada gambar berikut.

Gambar 1. Data Pencapaian Produksi CV. Wirabuana Tasikmalaya (Periode 2019 – 2022)



Sumber: CV. Wirabuana Tasikmalaya

Gambar 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam mencapai target produksi beras dalam beberapa tahun terakhir belum sesuai harapan. Tahun 2019 produksinya mencapai 64.000 ton, sedangkan targetnya 70.000 ton. Pada tahun 2020, produksi meningkat menjadi 66.000 ton namun masih lebih rendah dari target sebesar 72.000 ton. Pada tahun 2021 turun menjadi 62.000 ton dengan target 68.000 ton, dan pada tahun 2022 mencapai 61.000 ton, masih lebih rendah dari target 72.000 ton. Ini diduga data pencapaian karyawan menurun sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Setiap pekerjaan memiliki standarnya sendiri yang digunakan untuk mengukur kinerja dan prestasi kerja. Menurut Dessler (2015: 331), prestasi kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) lebih dari sekedar sebagai tenaga kerja; tetapi juga merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan. Kualitas SDM yang baik terbukti meningkatkan keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berkualifikasi tinggi didorong untuk lebih memahami pekerjaan dan tanggung jawabnya serta bekerja lebih optimal. Hal ini dimungkinkan karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Mereka juga akan lebih memahami pentingnya pekerjaan mereka bagi perusahaan, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan data pencapaian produksi, kinerja karyawan CV. Wirabuana belum optimal. Hal ini disebabkan oleh tingkat turnover karyawan yang tinggi. Dalam setahun, ada 4 karyawan yang keluar masuk, dengan persentase sebesar 9,76%. Turnover karyawan yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga dapat menghambat peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan data dari CV. Wirabuana Tasikmalaya, tingkat turnover karyawan pada tahun 2022 mencapai 9,76%. Angka ini lebih tinggi dari rata-rata tingkat turnover karyawan di Indonesia, yang sebesar 6,7% pada tahun 2022. Data ini menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan CV. Wirabuana Tasikmalaya cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Tingginya tingkat turnover karyawan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga dapat menghambat peningkatan kinerja perusahaan.

Salah satu pilar utama penunjang kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusia, atau kemampuan individu dalam memberikan kontribusi yang berharga bagi suatu organisasi atau

perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap pembangunan lebih lanjut. Menurut Ananda Lubis (2019:104), hakikat sumber daya manusia adalah perpaduan antara kebahagiaan, kemampuan bekerja, berpikir, dan kemampuan intelektual, serta berbagai bakat, pilihan kerja, inovasi, dan potensi yang dimiliki individu. Sifat sumber daya manusia tidak ditentukan oleh kemampuan atau kelebihan yang sebenarnya.

Dimana adanya kesenjangan kualitas sumber daya manusia di CV. Wirabuana Tasikmalaya, Beberapa karyawan memiliki tingkat pendidikan rendah (SD, SMP, SMA), yang berpotensi mempengaruhi pemahaman mereka terhadap tugas dan proses kerja kompleks. Tingkat turnover karyawan yang tinggi, dengan persentase mencapai 9,76% per tahun, turut mengganggu kelangsungan operasional produksi dan menghambat transfer pengetahuan antar karyawan. Faktor lain yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan selain yaitu komitmen kerja. Komitmen kerja didefinisikan sebagai perasaan dan sikap yang melekat erat pada organisasi atau perusahaan. Hasil Wawancara dengan direktur menunjukkan bahwa karyawan disini tidak berkomitmen, masih ada karyawan yang mengangap enteng tugasnya dan tidak mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Fenomena lainnya terlihat dari sebagian karyawan saat melaksanakan tugasnya itu ada yang pergi ke toko pada jam kerja, ada pula yang tidak masuk kerja keesokan harinya, sehingga produktivitas tidak maksimal. Selain itu, kurangnya kesadaran diri pada beberapa karyawan juga menghambat peningkatan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan, seperti merasa beban kerja yang berat. Selain itu, mereka juga kurang berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan, serta kurang patuh terhadap peraturan yang berlaku. Banyak karyawan yang belum memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, yang berakibat pada rendahnya komitmen kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan sikap dan performa kerja yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang komitmennya rendah. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik, tingkat absen yang rendah, dan tingkat turnover yang rendah (Marwansyah, 2015). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah dapat berakibat negatif bagi organisasi, termasuk kesulitan dalam mencapai tujuan dan menghadapi berbagai hambatan. Setiap karyawan terikat dengan hukum dan peraturan organisasi, dan hal ini tercermin dalam CV mereka. CV Wirabuana Tasikmalaya, misalnya, menunjukkan komitmen dan kinerja karyawannya.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ananda Lubis (2019) menemukan bahwa karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan komitmen kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kedua kualitas tersebut.

CV. Wirabuana Tasikmalaya merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Rancabungur, Rt 03 Rw 08, Desa Bungursari, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya, merupakan perusahaan yang memiliki sejarah panjang. Awalnya, perusahaan ini didirikan dengan nama UD Salsa Bila pada tahun 1999 oleh Bapak Ail Ismail. Pada tahun 2015, perusahaan ini mengalami perubahan nama dan jenis menjadi CV. Wirabuana. Sejak berdiri, CV. Wirabuana telah lama menjadi pemasok beras terpercaya bagi masyarakat setempat dan berperan penting dalam industri beras di wilayah tersebut. Saat ini, CV. Wirabuana memiliki 41 orang karyawan yang berdedikasi untuk mendukung kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam lingkup manajemen umum, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan unsur manusia dalam proses kerja. Tujuan utama MSDM adalah mengelola karyawan secara efektif dan efisien untuk menghasilkan sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya dan berkontribusi secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan melalui pemeliharaan dan pengembangan karyawan, serta membantu mereka mencapai tujuan pribadi mereka yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan kemampuan individu untuk menghasilkan dampak positif dan signifikan bagi organisasi atau tempat kerjanya. Berikut adalah beberapa definisi dan pemahaman tentang kualitas sumber daya manusia:

Menurut Lubis (2019:104) mengatakan bahwa Kualitas SDM merupakan salah satu bagian yang dapat membantu pelaksanaan pengembangan lebih lanjut. perpaduan kesejahteraan dan kemampuan untuk bekerja, berpikir, mental, dan karunia yang berbeda yang harus dimiliki oleh seorang individu. pilihan untuk bekerja, inovatif, potensi di organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2019:18), mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan”.

Hal ini sejalan dengan pendapat Amhas (2018:138), mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik maupun aspek intelektual.

Menurut Atika (2020) mengatakan bahwa Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan kewajiban dan kewajiban yang ditunjuk kepadanya dengan memiliki landasan instruktif, kemampuan dan pengalaman untuk membantu kewajiban dan kewajiban yang akan diselesaikan sehingga organisasi dapat bersaing.

Menurut Raharjo (2017:18) mengatakan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi, yang disebut pekerja, dan karyawan yang memiliki potensi individu. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh tingkat pendidikan dan pengetahuan, pengalaman dan kedewasaan, sikap dan nilai-nilainya.

Menurut Hasibuan (2016:104) mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Salim (2017:2) mengatakan bahwa Pengertian kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam bertanggung jawab semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat.

Menurut Robbins (2015:19) mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian motivasi kerja yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari keberhasilan peningkatan kemampuan teoritis, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan kemampuan konseptual, peningkatan moral dan peningkatan keterampilan teknis.

Menurut Dessler, (2016:4) mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia mengacu pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki oleh individu yang bekerja dalam organisasi.

Menurut Tirtayasa (2020) mendefinisikan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Meningkatkan tentang peningkatan kemampuan pekerja dengan melengkapi memberikan mereka dengan informasi, kemampuan, kompetensi, dan mentalitas pola pikir yang diharapkan untuk dapat memenuhi menjalankan tanggung tugasnya jawab mereka sekarang dan nanti di masa depan’.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kualitas SDM merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan individu untuk memberikan kontribusi yang bernilai bagi organisasi. Kualitas SDM dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi, dan sikap kerja.

Komitmen Kerja

Komitmen Kerja adalah tingkat keterikatan dan dedikasi seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan keinginan dan kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan, berkontribusi secara maksimal, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Komitmen kerja mencakup sikap positif, loyalitas, dan keterlibatan yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), mendefinisikan komitmen kerja Identifikasi dan keterikatan seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Menurut Rachmawati (2022:123) mendefinisikan komitmen kerja Suatu sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang tercermin dari keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan menerima nilai-nilai organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:128), mendefinisikan komitmen kerja Suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada pencapaian hasil usaha sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan.

Berbagai pengertian Kinerja Karyawan dipaparkan di bawah ini:

Mangkunegara (2019:67) mengatakan bahwa Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2019:2) mengatakan bahwa Hasil kerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Hasibuan (2016:94) mendefinisikan Kinerja Karyawan sebagai Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.

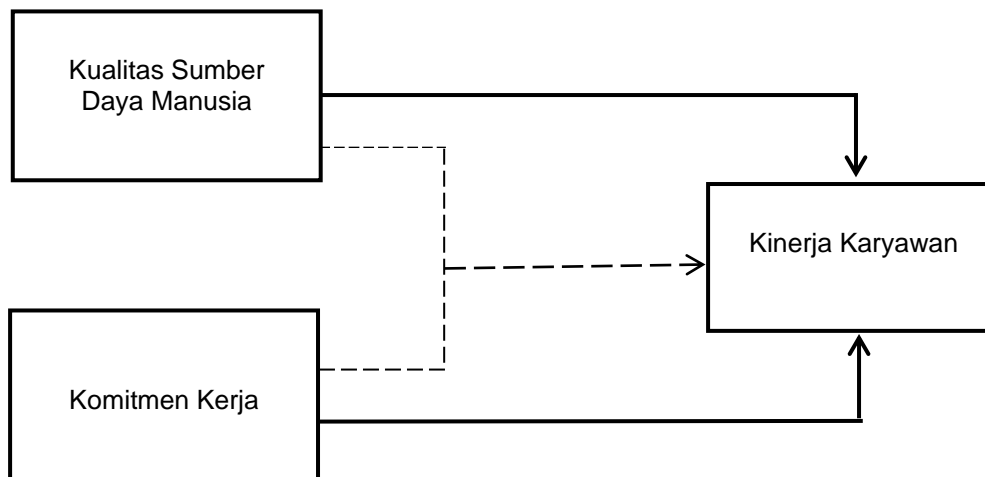
Dalam artian yang lebih luas Umam, (2018:186) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan di perusahaan baik secara umum, pribadi dan hukum dalam mencapai target kerja diharapkan ”.

Sedangkan Menurut Affandi (2018:83) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan kinerja karyawan hasil pekerjaan mencakup berbagai aspek seperti kuantitas, pencapaian tujuan dan sasaran kerja, efisiensi, kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, dan sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar dan harapan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Model Kerangka Penelitian



Keterangan :

-----> Simultan
-----> Parsial

(sumber:diolah oleh peneliti, 2021)

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono:2019:99). Berdasarkan kerangka pemikiran kerangka diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di CV. Wirabuana Tasikmalaya.
2. Diduga terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan secara Parsial di CV. Wirabuana Tasikmalaya.
3. Diduga terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja karyawan secara Parsial di CV. Wirabuana Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan subjek penelitian adalah CV. Wirabuana Kota Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16-17) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau arsitik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Ada beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

1. Metode Kuisisioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, (Sugiyono:2013). Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan tertutup yaitu pernyataan yang mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang telah tersedia. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara meminta responden mengisi kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disusun kepada karyawan CV.Wirabuana Tasikmalaya.
2. Metode Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan membaca buku- buku, jurnal – jurnal, referensi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.
3. Metode Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Menurut Hopkins, wawancara adalah suatu cara untuk mengetahui situasi tertentu didalam kelas dilihat dari susut pandang yang lain.

Alat Analisis Data

Variabel dalam penelitian ini ada tiga, dua variabel merupakan variabel bebas/ variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia (X1) dan komitmen kerja (X2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan (Y), Alat analisis yang digunakan disini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Kualitas Sumber Daya Manusia
X2	= Komitmen Kerja
a	= Konstant
b1 b2	= Koefisien Variabel
e	= Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi hasil penelitian ini akan menjabarkan mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu: Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan yang berlokasi di jalan Rancabungur RT03 RW07 Kelurahan Bungursari Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya.

Untuk mengetahui bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan, disini penulis melakukan penyebaran angket sebanyak 41 kuisisioner untuk 41 karyawan CV.Wirabuana yang menjadi responden sebagai acuan untuk dilakukannya berbagai uji sehingga penulis dapat mengetahui hasil dan kesimpulan dapat diambil dari tanggapan responden Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan rumus korelasi person, semua pernyataan dalam kuisisioner dikatakan valid, Hal ini dikarenakan r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari pada nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$).

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian *Alpha Cronbach's* Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0.844 > rtabel 0.308, Komitmen Kerja 0.741 > rtabel 0.308 dan Kinerja Karyawan 0.856 > rtabel 0.308. Jika dibandingkan dengan rtabel nilai nya > 0.308 maka artinya kuisisioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan.

PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan Uji Asumsi Klasik, kemudian persamaan linear regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Serta data jawaban responden menggunakan skala ordinal. Seluruh pengujian menggunakan SPSS Versi 25.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Setelah Di Exact Menggunakan Monte Carlo One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		41	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000	
	Std. Deviation	4225.53098	
Most Extreme Differences	Absolute	.137	
	Positive	.069	
	Negative	-.137	
Test Statistic		.137	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.388 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.375
		Upper Bound	.400

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat setelah menggunakan metode Monte Carlo nilai Sig sebesar 0,388 yakni berada diatas 5% atau 0,05 ($0,388 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Karena berdistribusi normal maka model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8062.450	4744.710		1.699	.097		
Kualitas SDM	.122	.121	.135	1.008	.320	.987	1.013
Komitmen Kerja	.905	.225	.540	4.030	.000	.987	1.013

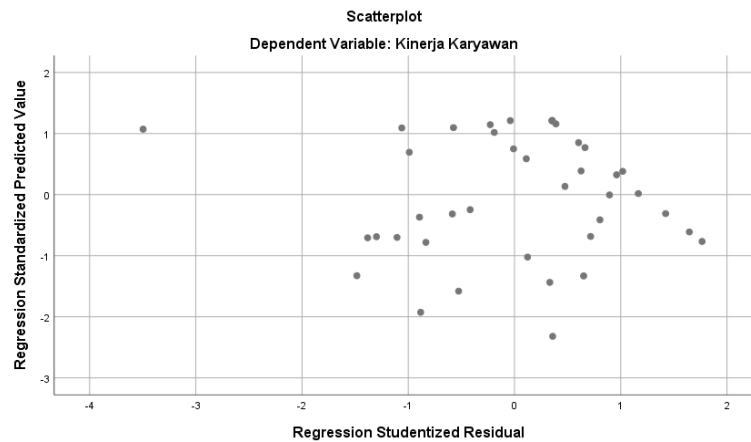
- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 2. nilai VIF untuk totalx1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) dan totalx2 (Komitmen Kerja) sebesar 1.013, dan nilai Tolerance untuk totalx1 dan totalx2 sebesar 0.987. Nilai VIF

dan Tolerance yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja. Oleh karena itu, uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Gambar 3 uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul disuatu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu varians data residual tidak berubah pada setiap nilai variabel independen. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571a	.326	.291	4335.30331	1.822

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1,822. Berdasarkan kriteria uji autokorelasi dapat diketahui bahwa $du < d < 4 - du$ ($1,6033 < 1,822 < 2,3967$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gejala autokorelasi positif atau autokorelasi negatif dengan keputusan tidak ditolak. Yang berarti model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8062.450	4744.710		1.699	.097
Kualitas SDM	.122	.121	.135	1.008	.320
Komitmen Kerja	.905	.225	.540	4.030	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

$$Y = 8062.450 + 0.122X_1 + 0.905X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dalam persamaan regresi 8062.450 menunjukkan nilai Kinerja Karyawan ketika Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja sama-sama 0, dan variabel lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien Kualitas Sumber Daya Manusia 0.122 artinya apabila variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar besaran kenaikan dikalikan 0.122.
3. Nilai koefisien regresi Komitmen Kerja sebesar 0.905, artinya apabila variabel Komitmen Kerja dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Komitmen Kerja sebesar besaran kenaikan dikalikan 0.905.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Wirabuana Tasikmalaya

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.571 ^a	.326	.291	4335.30331	.326	9.202	2	38	.001

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil dari SPSS versi 25 maka diperoleh R(Korelasi) sebesar sebesar 0.571 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV Wirabuana Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan kategori cukup kuat.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel 5. diperoleh nilai R² / R Square (Koefisien Determinasi). Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja naik dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,326 \times 100\% = 32,6\%$. Artinya Variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja sebesar 0,326%, sedangkan sisanya 67,4% kemungkinan dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dilakukan dengan uji simultan yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan dihitung dengan bantuan SPSS versi 25.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345900381.941	2	172950190.970	9.202	.001 ^b
	Residual	714204482.010	38	18794854.790		
	Total	1060104863.951	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kualitas SDM

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel 6. tersebut diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan adalah H₀ ditolak H_a diterima, artinya Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial di CV. Wirabuana Tasikmalaya

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Kualitas Sumber Daya Manusia

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8062.450	4744.710		1.699	.097					
Kualitas SDM	.122	.121	.135	1.008	.320	.196	.161	.134	.987	1.013
Komitmen Kerja	.905	.225	.540	4.030	.000	.555	.547	.537	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Untuk mengetahui Tingkat signifikan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,320 > 0,05. Dengan demikian HO diterima (Ha ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Kualitas Sumber Daya Manusia baik itu tinggi maupun rendah, tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja yang ada di CV. Wirabuana tidak didasarkan pada aspek intelektual, pendidikan, dan pemahaman di bidang pekerjaan, tetapi penilaian di CV. Wirabuana meliputi ketekunan dalam bekerja, kedisiplinan, dan loyalitas lebih diutamakan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Komitmen Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Komitmen Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima (HO ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Artinya semakin tinggi komitmen maka kinerjanya semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah komitmen maka kinerjanya semakin menurun. Adapun faktor komitmen kerja pada CV. Wirabuana Perusahaan menerapkan sistem yang adil dan setara bagi semua karyawan. Pemimpin di CV Wirabuana Tasikmalaya Beras mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena beberapa faktor, seperti sistem yang adil dan setara, kepemimpinan yang efektif, kepuasan kerja. Faktor-faktor ini meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV. Wirabuana Tasikmalaya berada dalam klasifikasi sangat tinggi, Hal ini berarti bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia yang dirasakan oleh karyawan selama ini sudah sangat baik. Komitmen Kerja Secara keseluruhan, Komitmen Kerja di CV. Wirabuana termasuk dalam kategori tinggi, Hal ini berarti bahwa Komitmen Kerja yang dirasakan oleh karyawan selama ini sudah baik. dan Kinerja Karyawan di CV. Wirabuana termasuk dalam kategori sangat tinggi, Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh karyawan selama ini sudah sangat baik.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat membantu bagi kemajuan CV Wirabuana, maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Secara keseluruhan Kualitas Sumber Daya Manusia mendapatkan skor 2.291 dalam klasifikasi sangat tinggi. Komitmen Kerja mendapatkan skor 1.153 dengan klasifikasi tinggi. Kinerja Karyawan mendapatkan skor 1.897 klasifikasi sangat tinggi.
 - b. Berdasarkan skor terendah pada indikator Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 172 "Pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan ini" Perlu diadakan pelatihan dan keterampilan karyawan seperti: Pengoperasian Mesin Pengolahan Padi (mesin huller), memelihara mesin supaya dalam memelihara mesin-mesin pengolahan padi agar dapat beroperasi dengan optimal dan tahan lama.
 - c. Berdasarkan skor terendah pada indikator Komitmen Kerja sebesar 186 "Saya terikat secara emosional dengan CV. Wirabuana" Perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan seperti (pastikan tempat kerja bersih, nyaman, dan aman, Bangun rasa saling percaya dan kerjasama antar karyawan).
 - d. perlu memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan yang baik seperti (Berikan pujian dan ucapan terima kasih atas kinerja yang baik). dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan seperti (masukan dan ide dari karyawan, Terbuka terhadap kritik dan saran dari karyawan).
 - e. Berdasarkan skor terendah pada indikator Kinerja Karyawan sebesar 179 "Saya mampu menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan" Perlu memberikan target yang jelas dan terukur kepada karyawan seperti (Setiap produk harus diselesaikan dalam waktu 2 jam, setiap tahunnya dari target yang telah ditetapkan harus ada kenaikan).
2. Bagi Peneliti Lain

Untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan menambah jumlah sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang belum diteliti penulis, seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Melakukan penelitian dengan desain yang berbeda, seperti penelitian eksperimen atau penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, M. 2020. *Manajemen kinerja: Pendekatan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi* (edisi revisi). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Affandi, M. 2018. *Manajemen kinerja: Pendekatan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. <https://studylibid.com/doc/1355772/9-bab-ii-tinjauan-pustaka-2.1.-landasan-teori-a.-manajemen>, [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL%20B%20\(02-06-20-03-14-28\).docx](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL%20B%20(02-06-20-03-14-28).docx)
- Agus Ali Suharto. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada inspektorat kabupaten kediri. *Ilmu Manajemen*, 3, 67–79. [Revitalisasi-Vol1no3Des2012-07. Agus Ali Suharto.pdf](#)
- Amhas, A. 2018. *Manajemen sumber daya manusia: teori dan aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Armstrong, M., & Baron, A. 2012. *Manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-13). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Atika, D. 2020. *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 201-212.
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Produksi Padi dan Beras* <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/10/16/2037/luas-panen-dan-produksi-padi-di-indonesia-2023--angka-sementara-.html>
- Bandung, T., Permadi, N. Y., & Abdurrahman, D. 2002. *Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma , Tbk Bandung*. 1162–1168. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Cipta, P. T., & Kontrindo, P. 2023. *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 10, 568–579. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- CNBC Indonesia, <https://www.cnbcindonesia.com/research/20231017113003-128-481188/soeharto-sby-jokowi-dongkrak-produksi-beras-siapa-juara>. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Dan, P., Berencana, K., & Pesawaran, K. (n.d.). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan The Influence Of The Quality Of human Resources and Work Disiplines On Organizational*

- Performance At.* 21–30. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Daniarsa, I. P. 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Manfaat Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pada Lpd Se “Kecamatan Pupuan. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 346–365. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i1.1509>. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. 2016. *Human resource management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Dinda Pirantika, Rike Kusuma Wardhani, Nuraidya Fajariah. 2023. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia ,Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses pada tanggal 4 September 2023. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.88>
- Emanis, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. 2022. *Pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah kabupaten deli serdang*. 69–79. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Ferawati. 2018. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Fatuhu Waruwu. 2020 *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pemeriksa forensik 1*. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Ghozali, I. 2018. *Processing Data penelitian Menggunakan SPSS. E-Book*, 1, 154. Diakses pada 09 Februari 2023.
- Ghozali, I. 2022. *Manajemen kinerja: Pendekatan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi (edisi revisi)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. 1972. *A study of organizational commitment*. *Journal of Applied Psychology*, 56(3), 259-266.
- Individu, P. K. 2020. *Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Di Kota Kendari (Studi Kasus Guru SMAS Muhammadiyah Kendari, SMAS Kartika Kendari, Dan SMAS Idhata Kendari)* 2, 104–114. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Indonesiabaik.id, <https://indonesiabaik.id/infografis/10-penghasil-padi-terbesar-di-indonesia> dan <https://www.konsistensi.com/2014/03/mengatasi-angkettidak-valid.html>. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Iqra Harun, M. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Kurs: Jurnal Sains, Sosial Dan Humaniora (JSSH)*, 2 Nomor 1, 91–109. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Kanter, R. M. 1968. *Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities*. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://academicjournals.org/journal/IJEAPS/article-full-text/66631F160619>
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- K., & Alexa, P. T. 2021. *Manajemen, J., Bisnis, D. A. N., Kerja, M., Kinerja, T., Pada, Volume 21 Nomor 1, Maret 2021*. 21, 48–58. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Kina Atika & 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 Pendahuluan Tujuan PT . PLN (Persero) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel.* 355–366. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Kualitas, P., Daya Manusia, S., Kerja, P., Komitmen, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (n.d.). *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://lenteranusa.id/>. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Kepemimpinan, D. A. N., & Kinerja, T. (n.d.). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pemeriksa forensik 1*. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Lubis, A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, M. A. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. 2019. *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Merisa Fajar aisyah *Manajemen, J., Ekonomi, F., & Unej, U. J. 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja , Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember (Quality of Human Resources , Labour profesionalisme , and commitment as a factor Supporting Employee Performa. IV(1), 131–135*. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Mohammad Hariyanto. 2022. *Pengaruh Komitmen Kerja, Kualitas SDM, Dan*

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979. *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. <http://patriot.ppi.unp.ac.id/index.php/patriot/article/view/863>
- Muis, M. R. 2023. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 21(2), 223-234. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Nita Yulianti, Permadi, & Abdurrahman, D. 2018. Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma , Tbk Bandung. 1162–1168.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2020. *Human resource management: Gaining a competitive advantage (11th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nopri Ariansyah. 2023. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 2,
- Notoatmodjo, S. 2019. Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peryuda, S., & Khoiri, M. 2023. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(3), 818–830. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.565> <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.565>. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Pusparani, M., Pascasarjana, M. P., Kerja, L., & Kerja, K. 2021. faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya. 2(4), 534–543. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Prawirosentono, S. 2019. Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. <http://repository.unpas.ac.id/34176/2/BAB%20II.docx>
- Rachmawati, D. 2022. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(2), 119-128.
- Raharjdo, D. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ridwan, Skala Pengukuran Variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2002. Rivai, Veitzhel Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Rivai, A., & Mulyadi, D. 2023. Manajemen sumber daya manusia: Untuk perusahaan yang efektif dan efisien. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, S. 2015. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Teori dan praktik (edisi revisi). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rozarie, E. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 65-74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. Perilaku organisasi (edisi ke-15). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Organizational behavior (16th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational behavior (17th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Salim, A. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 33-44.
- Sholikah, H., Ardianto, Y. T., & Prasetya, D. A. 2022. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia , Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT . Era Mulia Abadi Sejahtera*. 8(2), 125–133.
- Shopiah, N., & Sangadji, E. 2018. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(2), 119-128. <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>, <http://repository.unpas.ac.id/46439/2/BAB%20II.docx>
- Simamora, H. 2015. Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suharto, A. A. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada inspektorat kabupaten kediri. *Ilmu Manajemen*, 3, 67–79. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Suharto, A. A. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada inspektorat kabupaten kediri. *Ilmu Manajemen*, 3, 67–79.
- Sugiyono. 2017. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan yang efektif dan efisien. Bandung:

- Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, dalam bukunya yang berjudul, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", indikator kualitas SDM. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Sugiyono 2023: 164-16 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Indikator-indikator kulaitas SDM*. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Bandung:Alfabeta*, 2006. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualititatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Yuan Badrianto., & Gusramlan, R. (n.d.). 2023. Kualitas, P., Daya Manusia, S., Kerja, P., Komitmen, D., Terhadap, K., Karyawan, K.,. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://lenteranusa.id/>. Diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Zulkarnen Mora, Icha Fandayani, & Agung Suharyanto, 2020. *Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Mopoli Raya di Kecamatan Seruway Effect of Work Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance of PT . Mopoli Raya in Seruway District*. 3, 487–492. Diakses pada tanggal 4 September 2023.