

## **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pln Persero UP 3 Tanjung Karang Menurut Manajemen Sumber Daya Insani**

**Jenny Zuan Sherliva<sup>1)</sup>, Fatih Fuadi<sup>2)</sup>, Liya Ermawati<sup>3)</sup>,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Email: Jennyzuan@icloud.com, fatihfuadi@radenintan.ac.id dan Liyaermawati@radenintan.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan Pt Pln Persero Up 3 Tanjung Karang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan angket secara offline. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PLN Up 3 Tanjung Karang sebanyak 70 karyawan diambil dengan cara probability sampling dengan teknik purposive sampling. Analisis data diolah menggunakan Spss versi 25. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN Up 3 Tanjung Karang, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN Up 3 Tanjung Karang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN Up 3 Tanjung Karang. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN Up 3 Tanjung Karang.

**Kata kunci:** *Kinerja karyawan, kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of human resource quality and work professionalism on the performance of Pt Pln Persero Up 3 Tanjung Karang employees. This research uses a quantitative approach method. The data used is primary data by distributing questionnaires offline. The population used in this study were permanent employees at PLN Up 3 Tanjung Karang as many as 70 employees taken by probability sampling with purposive sampling technique. The results of testing and analysis carried out state that the quality of human resources has a positive and significant effect on the performance of PLN Up 3 Tanjung Karang employees, work professionalism has a positive and significant effect on the performance of PLN Up 3 Tanjung Karang employees has a positive and significant effect on the performance of PLN Up 3 Tanjung Karang employees. Simultaneously, the quality of human resources and work professionalism affect the performance of employees of PLN Up 3 Tanjung Karang.*

**Keywords:** *Employee performance, human resource quality, work professionalism*

## **Pendahuluan**

Pada era pemerintahan desentralisasi dewasa ini, Pemerintah Daerah mempunyai hak otonomi yang lebih luas, lebih nyata dan lebih bertanggung jawab dalam mengatur dan mengurus kebutuhan rumah tangga daerahnya sendiri. Daerah mempunyai kewenangan merumuskan berbagai kebijakan dibidang pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan yang disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan dan karakteristik daerahnya dengan organisasinya masing-masing. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin di capai, diperlukan sumberdaya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut, Sumberdaya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi Oleh karena itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. (Ernawati, 2020)

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan berbagai permasalahan antara karyawan,pekerja,manajer dan karyawan lainnya untuk mendukung aktifitas suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan factor yang sangat berharga,sehingga perusahaan bertanggungjawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan mengembangkan karyawan agar siap berpartisipasi secara maksimal. Dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Nopri & Mukran, 2023)

Profesionalisme adalah sikap profesional dalam melakukan sesuatu sebagai pekerjaan utama, bukan sekedar pekerjaan sampingan atau hobi. Seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan atau keterampilan untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaannya. Seseorang dikatakan profesional apabila mempunyai pengetahuan, kualifikasi dan keterampilan untuk menjalankan profesinya. Seorang profesional harus mampu terus berinovasi dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya agar mampu bersaing dengan orang lain, apalagi dalam situasi saat ini. era globalisasi dimana dibutuhkan tenaga profesional yang keras di bidangnya untuk menciptakan kinerja yang baik. (Merisa et.al 2017)

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merujuk pada karakteristik dan kemampuan individu-individu dalam suatu organisasi. Faktor-faktor ini mencakup pengetahuan,

keterampilan, pengalaman, motivasi, sikap, dan kemampuan beradaptasi. Kualitas SDM menjadi sangat penting karena dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan dan kinerja organisasi. Dalam konteks kualitas SDM, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti pelatihan dan pengembangan, seleksi karyawan, dan budaya organisasi mempengaruhi kemampuan dan potensi sumber daya manusia. Selain itu, aspek-aspek seperti kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan juga dapat menjadi indikator kualitas SDM, karena mencerminkan hubungan positif antara individu dan organisasi (Nur & Ahyar 2010). Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area Tanjung Karang, Bandar Lampung pada tahun 2022

**Tabel 1. Penilaian Kinerja karyawan Periode 2022 PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung**

Hasil Kinerja	Pengukuran	Tahun 2022			
		Semester I		Semester II	
		Jumlah karyawan	Presentase (%)	Jumlah karyawan	Presentase (%)
OS ( <i>Outstanding</i> ) (>110)		9	12,6	8	11,2
ER( <i>Exceed Requirement</i> ) (90-110)		22	30,9	18	25,3
MR ( <i>Meet Requirement</i> ) (70-90)		15	21,1	16	22,5
NI ( <i>Need Iprovement</i> ) (50-70)		17	23,9	18	25,3

MG ( <i>Marginal</i> ) ( <i>&lt;50</i> )	8	11,2	11	15,4
<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil pengukuran kinerja, termasuk pencapaian luar biasa "*Outstanding*", pencapaian yang melampaui harapan "*Exeed requirement*", memenuhi persyaratan "*Meet Requirement*", perluasan "*Need Iprovement*", dan pencapaian minimum "*Marginal*". Hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung, menunjukkan penurunan kinerja dari semester pertama hingga semester kedua tahun 2022. Hasil pengukuran kinerja pencapaian luar biasa (*Outstanding*) berjumlah 9 orang karyawan pada semester pertama, tetapi turun menjadi 8 orang karyawan pada semester kedua. Hasil pengukuran kinerja pencapaian minimum (Minimal) berjumlah 8 orang karyawan pada semester kedua. Melihat situasi di perusahaan dari sudut pandang seorang manajer area PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung harus menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawannya agar mereka dapat bekerja lebih baik dan mencapai target perusahaan dengan lebih baik.

**Tabel 2. Total Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjug Karang, Bandar Lampung Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (Hari)</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan yang tidak hadir</b>
Januari	22	71	0
Februari	21	71	2
Maret	23	71	0
April	22	71	3
Mei	23	71	0
Juni	21	71	3
Juli	20	71	4
Agustus	21	71	2
September	22	71	1
Oktober	22	71	0
November	21	71	1
Desember	22	71	2

Sumber: PT PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung

Dari tabel 2 di atas terlihat tingkat absensi karyawan selama tahun 2022 mempunyai tingkat kedisiplinan dalam ketidakhadiran yang masih perlu diperhatikan, agar karyawan

lebih dapat meningkatkan kedisiplinan dalam kehadirannya, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian dari manajemen PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung, agar tingkat kedisiplinan karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Karena kedisiplinan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan juga ketaatan terhadap peraturan perusahaan serta bertanggung jawab akan peraturan perusahaan.

Sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Adanya tindakan disiplin dari setiap karyawan dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan manakala tindakan tersebut dilakukan dengan tanggung jawab, adil serta menumbuhkan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan ataupun bawahannya. Oleh karena itu, kedisiplinan karyawan diharapkan menjadi lebih baik lagi, dan perusahaan diharapkan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan lebih sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada perusahaan agar tercipta efisiensi dalam melakukan pekerjaan mereka. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang akan memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Selain disiplin dan fasilitas, motivasi juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Motivasi berfungsi sebagai pendorong kemauan, tindakan atau perbuatan.

Fenomena motivasi kerja yang sering terjadi pada pegawai PLN UP3 Tanjung Karang yaitu adanya penurunan motivasi kerja pegawai. PLN UP3 Tanjung Karang memberikan dorongan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara melakukan briefing serta mengadakan aktifitas COC (*Code of Conduct*) secara rutin yang merupakan bentuk komunikasi internal antara pimpinan dengan karyawan. Namun, aktifitas COC (*Code of Conduct*) ini kurang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak berpartisipasi untuk mengikuti aktifitas ini.

Melihat padatnya pekerjaan yang harus dilakukan, pasti membutuhkan karyawan yang berkualitas dan mampu bekerja secara profesional. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan berbekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai. Kemudian keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami disebut profesionalisme. Setiap pekerjaan memiliki standar sendiri. Hal ini dapat diukur dengan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Tetapi pada kenyataan dari begitu banyak pekerjaan, PT. PLN masih minim akan sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana kurang memadai, begitu juga dengan minimnya para teknis di lapangan yang berkompetensi dalam bidangnya. Untuk memenuhi banyaknya permintaan dan pelayanan kepada masyarakat/pelanggan, PT. PLN menjalin kerja sama dengan badan hukum lain, seperti pemborong-pemborong, perusahaan-perusahaan, penagih seperti koperasi, atau bank dengan tujuan agar kualitas pelayanan teratasi dengan cepat dan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Jika dilihat dari fenomena yang ada, masih kurangnya profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia yang tinggi pada PT. PLN menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan tidak sesuai dengan prosedur, seperti kurangnya pengawasan terhadap vendor membuat karyawan meninggalkan tanggung jawabnya sehingga sisa pekerjaan yang dilakukannya itu belum sepenuhnya dirapikan. Berdasarkan latarbelakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln Persero Up 3 Tanjung Karang Menurut Manajemen Sumber Daya Insani"

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis data lapangan (field research) menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PLN UP3 Tanjung Karang. Populasi sebanyak 159 karyawan dengan sampel sejumlah 70 karyawan. Variabel yang digunakan adalah sumber daya manusia dan profesionalisme

kerja terhadap kinerja karyawan. teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengukuran variabel menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji prasarat analisis dan uji hipotesis.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji T Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji T

#### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,402	2,666		2,026	0,047
Kualitas Sumber Daya Manusia(X1)	0,189	0,093	0,243	2,035	0,046
Profesionalisme Kerja(X2)	0,638	0,131	0,583	4,875	0,000

Sumber Data: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai t statistik 2,035 > t tabel 1,996 dan signifikansi sebesar 0,046 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H<sub>1</sub> pada penelitian ini diterima.

- 2) Profesionalisme kerja mempunyai nilai  $t$  statistik  $4,875 > t$  tabel  $1,996$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_2$  pada penelitian ini diterima.

## 2. Uji F Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	645,769	2	166,560	322,885	0,000
Residual	399,031	67	5,956		
Total	1044,800	69			

Sumber Data: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel yaitu  $322,885 > f$  tabel  $3,132$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja dalam Sumber Daya Insani

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya insani yang berkualitas mencakup berbagai aspek, seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, serta sikap kerja yang positif. Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai melalui berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan, program mentoring, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Di sisi lain, profesionalisme kerja mengacu pada sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan etis. Profesionalisme mencakup aspek-aspek seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas kerja. Dalam konteks sumber daya insani, profesionalisme tidak hanya penting untuk kinerja individu, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di dalam organisasi.

Kualitas SDM yang tinggi dan profesionalisme kerja yang kuat sangat erat kaitannya. SDM yang berkualitas cenderung memiliki tingkat profesionalisme yang lebih tinggi karena mereka lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih memahami etika kerja, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, profesionalisme kerja yang kuat dapat meningkatkan kualitas SDM dengan mendorong individu untuk terus belajar, berkembang, dan memperbaiki diri.

Organisasi yang fokus pada peningkatan kualitas SDM dan profesionalisme kerja biasanya lebih kompetitif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas, serta memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kualitas SDM karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai
2. Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin profesional seorang karyawan, maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dihasilkan.
3. Kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kualitas SDM karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Selain itu, semakin profesional seorang karyawan, semakin besar peningkatan kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kedua variabel ini sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

4. Kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja dalam manajemen sumber daya insani. kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja merupakan dua elemen yang saling terkait dan penting dalam pengelolaan sumber daya insani. Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi, bersama dengan penanaman nilai-nilai profesionalisme, akan menghasilkan individu yang tidak hanya mampu menjalankan tugasnya dengan baik tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan perhatian yang besar pada pengembangan kualitas SDM dan penguatan profesionalisme kerja untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan usaha.

#### **Daftar Pustaka**

- Aisyah, MeFitri, M. S., Rahman, A., & Jufri, M. (2024). Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(1), 98–106.
- Angela, Bela, and Gideon Setyo Budiwitjaksono. "Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor." *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper*. Vol. 1. No. 1. 2021. 299.
- Ariansyah, Nopri, and Mukran Roni. "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* 10, no. 2 (2023): 568–79.
- Atika, Kina, and Nisa' Ulul Mafra. "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, no. 4 (December 31, 2020): 355.
- Badrianto, Yuan, and Randi Gusramlan. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 01 (2023): 32–40.
- Ernawati, Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, and Didit Darmawan. "Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan Dan Kepemimpinan Yang Efektif." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3, no. 2 (2020): 520–28.
- Firdawati, Yulia, and Masram Masram. "Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Pada Pengadilan Negeri Lamongan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no. 2 (2023): 1621–35.
- Firdias, Ahmad Rifky. “Pengukuran Kinerja Karyawan dari Komitmen Normatif Dan Motivasi Kerja (Studi Pada Bagian Kantor PT. Kerta Rajasa Raya).” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol. 8, n.d.
- Fitri, M. S., Rahman, A., & Jufri, M. (2024). Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(1), 98–106.
- Gerhana, Wida, Rehti Rehti, and Wasis Wasis “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 (2019), 56
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hasan, Iqbal. “Analisis Data Penelitian Dengan Statistik,” 2004. Margaret Silalahi, Lia. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia,  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>.
- Jelang Ramadhan, & Reyhan Alif Rachmadsyah. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1), 11–18.  
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>
- Mittra Candana, D., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 665–674. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>
- Muhammad, Amhas. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan.” *Jurnal Mirai Management* 3 (n.d.): 136–49.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln Persero Up 3 Tanjung Karang Menurut Manajemen Sumber Daya Insani

**Jenny Zuan Sherliva, Fatih Fuadi, Liya Ermawati**

- Nur Cahyani, Nur Cahyani, and Ahyar Yuniawan. "Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 17, no. 1 (2010): 10–23.
- Oktaviani, Deska Nur, Muhamad Azis Firdaus, and Widhi Ariyo Bimo. "Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 3.1 (2020): 112
- Pandiangan, Desi Novita Rini, Purnama Yanti Purba, Rismawati Waruwu, Jhonsen Jhonsen, and Novy Rachma Herawati. "Analisis Pentingnya Disiplin Kerja, Lingkungan Internal Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5, no. 2 (September 17, 2023):1285–96. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6384>.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Pasaribu, E. M., & Wijaya, S. Y. (2017). Implementasi Teori Atribusi Untuk Menilai Perilaku Kecurangan Akuntansi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 41–66. <https://doi.org/10.35590/jeb.v4i1.735>
- Pramono, Tommi Setyo. "Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 6 (August 2, 2020): 580–89. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>.
- Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi, Luh Kartika Ningsih, and Ketut Putrini Putrini. "Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Self Esteem Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (June 25, 2022): 78–88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>.
- Raymond, Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita Indrawan, and Jontro Simanjuntak. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa." *JURSIMA* 11, no. 1 (2023): 129–33.
- Risa Fajar, Wiji Utami, Sunardi Sunardi, and Sudarsih Sudarsih. "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember." *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 1 (2017): 131–35.
- Rusmilawati, Rusmilawati, Arifin Jauhar, and Suparti Heni. "Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong." *JAPB* 3, no. 2 (2020): 570–84.
- Shara, Dinda, and M Amri Nasution. "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada CV. SINAR GEBANG RAYA DI MEDAN." *Warta Dharmawangsa* 17, no. 2 (2023): 534–41.
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines*

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln Persero Up 3 Tanjung Karang Menurut Manajemen Sumber Daya Insani (Jenny Zuan Sherliva, Fatih Fuadi, Liya Ermawati, 2024)

---

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 2, No. 3, September 2024, (Hal. 715-728)

and Accounting (COSTING), 7(1), 770–777.  
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6319>

Tanjung, Andri Junasri, et al. "Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara." JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma) 7.2 (2020): 185

Tobamba, Vika Lestari, Hedy Vanni Alam, and Valentina Monoarfa. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo." JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 6, no. 1 (2023): 86–92.

Waterkamp, Clara I A, Hendra N Tawas, and Christoffel Mintardjo. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 5, no. 3 (2017).

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Pt.Pln Persero Up 3 Tanjung Karang Menurut Manajemen Sumber Daya Insani  
**Jenny Zuan Sherliva, Fatih Fuadi, Liya Ermawati**