



Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Shopi Bangunan Pantis Lampung Tengah

Sofia Nurrohmah^{1*}, Harpain²

sofia21011108@students.ubl.ac.id^{1*}, harpain@ubl.ac.id²

Program Studi Manajemen¹

Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris²

^{1,2}Universitas Bandar Lampung

Received: 04 01 2025. Revised: 11 01 2025. Accepted: 21 01 2025.

Abstract : This study aims to analyze the effect of human resource quality and professionalism on employee performance. With a quantitative approach, data was obtained through distributing questionnaires to all employees totaling 31 people as respondents, who also became the population and sample of this study, because it used a census technique where all members of the population were sampled. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that both the quality of human resources and professionalism have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Human resource quality includes aspects of skills, knowledge, and work attitudes that affect productivity levels, while professionalism includes ethics, responsibility, and efficiency in carrying out tasks. This research emphasizes the importance of developing human resource quality and professionalism as strategic steps to optimize employee performance in an organization.

Keywords : Human Resource Quality, Professionalism, Employee Performance.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang sebagai responden, yang sekaligus menjadi populasi dan sampel penelitian ini, karena menggunakan teknik sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kualitas sumber daya manusia maupun profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang memengaruhi tingkat produktivitas, sementara profesionalisme meliputi etika, tanggung jawab, dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi tidak hanya memenuhi kerja yang ditetapkan perusahaan, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuannya menggunakan kualitas yang lebih efektif. Profesionalisme kerja yang memerlukan perilaku profesional dan tanggung jawab saat menjalankan tugas dan terbukti berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang sering diukur menurut hasil kerja dan pencapaian tujuan, sangat ditentukan profesionalisme dan kompetensi karyawan pada suatu organisasi. Profesionalisme yang tinggi memungkinkan Anda membangun lingkungan kerja yang lebih produktif, meminimalkan konflik, dan menaikkan kerja sama antar tim. Penelitian (Imelda et al., 2022) menerangkan bahwa karyawan yg menerangkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya lebih termotivasi buat menaruh yang terbaik. Perkembangan kualitas SDM dan mengedepankan profesionalisme sangat penting bagi perusahaan yang ingin menaikkan daya saingnya pada pasar. Penelitian (Imelda et al., 2022) menerangkan bahwa peningkatan kualitas SDM berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang terus menerus mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawannya dapat meningkatkan produktivitas. SDM yang mempunyai kemampuan fisik dan mental (Dunan, 2024). (Gerhana et al., 2019) Menerangkan bahwa kualitas SDM dan profesionalisme saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Aisyah et al., 2017) Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan memberikan pelatihan yang tepat dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan. Profesionalisme juga memainkan peran penting. Karena berhubungan langsung dengan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Organisasi dengan staf yang berkualitas dan profesional cenderung berkinerja lebih baik untuk menciptakan tujuan jangka waktu pendek dan jangka waktu lama sekaligus mengurangi risiko kesalahan dan masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, karyawan dengan profesionalisme tinggi juga lebih mampu bekerja dalam tim dan menghadapi tantangan yang ada.

(Parinussa & Dunan, n.d.) Kinerja karyawan bergantung dalam pekerjaan yang layak dan jumlah karyawan yang melaksanakan tugas yang diberikan. Efektivitas merupakan fungsi yang didasarkan pada motivasi dan kemampuan. Agar dapat lebih kompetitif dalam menghadapi kompleksitas yang semakin meningkat, penting bagi perusahaan untuk terus fokus pada peningkatan kualitas SDM dan menjaga profesionalisme karyawannya. aset dalam pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasilnya, organisasi lebih bisa mengatasi tantangan eksternal dan internal untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan lebih efektif (Aziz et al., 2024).

Sumber daya manusia menjadi sebuah aset penting bagi semua organisasi & kualitasnya ditentukan oleh produktivitas, sikap dan perilaku, komunikasi, serta kemampuan membangun hubungan. Menurut (Kasanuddin dalam Fajar Aisyah, 2015) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja & sumber daya yang digunakan, dan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat merupakan kunci optimalisasinya. Sikap antisipatif dan proaktif mendorong individu untuk tidak hanya bereaksi terhadap situasi tetapi juga mengambil inisiatif untuk membawa perubahan positif, sedangkan perilaku manusia dipengaruhi oleh keyakinan dalam mencapai tujuan, mencerminkan proses pembelajaran dan pengalaman yang membentuk sikap dan perilaku. Dalam komunikasi, efektivitas pertukaran informasi dalam individu dan organisasi ditentukan oleh pilihan media, penyampaian pesan, dan interpretasi penerima.

Hubungan sosial dan persahabatan merupakan faktor penting dalam memperluas jaringan, berbagi wawasan, dan menciptakan peluang kolaborasi yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan individu dan organisasi. Menurut penelitian (Widjaja, 2021) peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan yang terencana. Kompetensi meliputi kemampuan, keterampilan, perilaku kerja yg relevan menggunakan misi perusahaan berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian (Komalasari et al., 2023) mengungkapkan bahwa kualitas SDM hanya meliputi aspek fisik misalnya Kesehatan atau stamina, namun juga keterampilan, pengalaman, perilaku kemampuan seseorang karyawan buat bekerja menggunakan baik. Kombinasi ini berkontribusi positif terhadap kinerja individu, kolektif, menyoroti interaksi penting antara SDM, profesionalisme, & kinerja karyawan (Sukri et al., 2021)

Profesionalisme merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang mencakup kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan keterampilan, sikap, etika yang konsisten dengan standar profesional. Menurut (Siswanto dalam Atika & Mafra, 2020) profesionalisme erat kaitannya dengan kompetensi, integritas, dan tanggung jawab. Sedarmayanti mengidentifikasi empat indikator profesionalisme kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Kompetensi tersebut mencakup keterampilan teknis (hard skill) dan keterampilan interpersonal (soft skill) yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Efektivitas mengukur sejauh mana tindakan atau pekerjaan mencapai tujuan yang ditentukan, sedangkan efisiensi berfokus pada penggunaan sumber daya secara optimal agar mencapai hasil yang maksimal. Tanggung jawab berarti individu secara sadar dan

menyeluruh menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan bertanggung jawab atas akibat tindakannya. Bersama-sama, metrik ini membentuk dasar profesionalisme yang meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi kualitas pegawai dan profesionalisme. Penelitian menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik, sikap profesional, motivasi yang tinggi akan mencapai hasil kerja yang optimal. Misalnya saja, studi yang dilakukan (Hidayat, 2021) menemukan bahwa peningkatan kualitas talenta dan profesionalisme meningkatkan loyalitas dan efektivitas karyawan. Kinerja karyawan ialah tingkat pencapaian tugas yang berkaitan dengan produktivitas individu dan organisasi serta menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara dalam Atika & Mafra, 2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kemampuan, & kondisi kerja.

Terdapat tujuh indikator kinerja yang diuraikan oleh (Mangkunegara dalam Atika & Mafra, 2020). Pertama, *tujuan* memberikan arah pada aktivitas karyawan dengan hasil yang ingin dicapai. Kedua, *standar* menjadi tolok ukur kuantitatif atau kualitatif untuk menilai pencapaian tujuan. Ketiga, *umpan balik* berupa informasi tentang kinerja karyawan yang dapat membantu perbaikan. Keempat, *alat dan sarana* mencakup peralatan, teknologi, dan dukungan yang dibutuhkan untuk bekerja. Kelima, *kompetensi* meliputi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan untuk pekerjaan. Keenam, *motif* adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi tindakan karyawan. Terakhir, *peluang* adalah kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi maksimalnya. Kombinasi dari indikator-indikator ini memberikan panduan komprehensif untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sebaiknya dilakukan untuk lebih memahami faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. (Wiranegara & Kartini, 2023)

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiono dalam Suhardi, 2023), Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif untuk menilai dampak variabel independen, yaitu kualitas SDM dan profesionalisme, terhadap variabel dependen yang berupa kinerja karyawan. Data yang dipakai merupakan data subjektif yg diperoleh berdasarkan persepsi, pendapat, perasaan, dan pengalaman eksklusif individu atau gerombolan sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui survey menjadi instrumen primer yang disebarkan pada semua karyawan Shopi Bangunan Pantis Lampung Tengah, menggunakan total populasi sebesar 31 orang. Metode sensus diterapkan pada

pengambilan sampel buat memastikan representativitas yang optimal. Sebelum analisis dilakukan, survey terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya buat mengklaim akurasi dan konsistensi instrumen. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, yang meliputi analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi (R-squared) untuk menilai kekuatan interaksi antar variabel. Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk temuan yang terukur dan positif pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teknik penelitian seperti analisis faktor atau uji validitas konstruk untuk menguji validitas instrumen. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa indikator yang mereka ukur benar-benar menggambarkan aspek konsep yang ingin mereka uji (Zulfahmi, Miah Said, 2024). Semua item variabel Kualitas (SDM), Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Untuk variabel (X1), setiap item (X1.1 hingga X1.10) menunjukkan nilai koefisien korelasi yang signifikan (Sig. = 0,000) dan melebihi nilai r-tabel (0,355). Pada variabel Profesionalisme (X2), semua item (X2.1 hingga X2.10) menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan (Sig. = 0,000) dan juga melebihi nilai r-tabel (0,355). Selain itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh item (Y1 hingga Y10) memiliki koefisien korelasi yang signifikan (Sig. = 0,000) dan lebih tinggi dari r-tabel (0,355). Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dengan Alpha Cronbach

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kualitas SDM(X1)	0,903	0,60	Reliabel
Profesionalisme(X2)	0,896	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	0,60	Reliabel

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 1, nilai Cronbach’s alpha untuk semua variabel penelitian ini melebihi batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60, sehingga seluruh variabel dapat dianggap reliabel.

Tabel 2. Hasil SPSS pengujian Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0,511	3,817		0,134	0,894
Kualitas SDM	0,665	0,137	0,645	4,839	0,000

Profesionalisme	0,309	0,137	0,300	2,251	0,032
-----------------	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil uji t dalam Tabel 2, variabel kualitas SDM memiliki nilai t sebesar 4,839 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Selain itu, variabel profesionalisme memiliki nilai t sebesar 2,251 dan signifikansi 0,032 yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil SPSS Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	643,245	2	321,623	60,591	0,000 ^b
Residual	148,626	28	5,308		
Total	791,871	30			

Berdasarkan Tabel 3, Hasil nilai uji F sebanyak 60,591 menggunakan nilai signifikansi (Sig) sebanyak 0,000. Mengingat nilai signifikansi tadi berada pada bawah 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa contoh regresi yang digunakan adalah signifikan. Temuan ini juga menandakan bahwa contoh regresi yang dipakai merupakan layak dan bisa dipercaya pada interaksi antar variabel yg diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil SPSS Pengujian Uji Determinasi (R²)

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,901 ^a	0,812	0,799	2,304

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4, diperoleh nilai R-squared sebesar 0,812 untuk pengujian keputusan. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen model ini menjelaskan 81,2% berdasarkan variabel dependen, sedangkan 18,8% sisanya ini dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam studi model tersebut. Adjusted R-squared yang mencapai 0,799 menyatakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kontribusi variabel independen tetap signifikan, yaitu sebesar 79,9%. Selain itu, nilai Std. Kesalahan estimasi sebesar 2,304 mencerminkan rata-rata kesalahan prediksi model ini yang relatif kecil, menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kesesuaian yang sangat baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model yang diterapkan efektif dan mampu memberikan penjelasan yang meyakinkan mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 5. Hasil SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0,511	3,817		0,134	0,894
Kualitas SDM	0,665	0,137	0,645	4,839	0,000
Profesionalisme	0,309	0,137	0,300	2,251	0,032

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa variabel kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan koefisien regresi sebesar 0,665 dengan signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Demikian pula, variabel profesionalisme menunjukkan pengaruh signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,309 dan tingkat signifikansi 0,032 juga berada di bawah 0,05. Adapun konstanta sebesar 0,511 mengindikasikan bahwa tanpa adanya kontribusi dari kedua variabel independen, nilai awal variabel dependen adalah 0,511. Secara keseluruhan, hasil ini membuktikan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 4,839 dan tingkat signifikansi 0,000. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas SDM memberikan kontribusi langsung terhadap efisiensi dan produktivitas kerja. Kualitas SDM mencakup aspek kemampuan teknis, pemahaman tugas, dan sikap kerja yang positif. Temuan ini konsisten dengan literatur yang menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas individu melalui pelatihan dan Pendidikan terarah. Dengan meningkatkan kualitas SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan kondusif, dimana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan. Profesionalisme juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,251 dan tingkat signifikansi 0,032. Profesionalisme, yang mencakup etos kerja, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bekerja secara efisien, menjadi faktor kunci dalam memastikan kelancaran operasional organisasi. Dalam penelitian ini, profesionalisme berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap tugas mereka dan pada efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Studi-studi sebelumnya juga menegaskan bahwa karyawan yang mempraktikkan standar profesional yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Simultan Kualitas SDM dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan. Kombinasi kualitas SDM dan profesionalisme secara simultan memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dinyatakan oleh hasil uji F sebesar 60,591, signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,812 mengindikasikan bahwa 81,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM dan peningkatan profesionalisme perlu dilakukan secara bersamaan untuk menciptakan dampak yang maksimal. Dengan meningkatkan kedua faktor ini, organisasi dapat mencapai target jangka pendek maupun panjang, menciptakan efisiensi, dan meningkatkan daya saing di pasar. Pendekatan ini juga mencerminkan pentingnya investasi berkelanjutan dalam sumber daya manusia untuk mendorong pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM dan profesionalisme secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan Toko Shopi Bangunan Pantis Lampung Tengah, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,032, serta nilai R-square 81,2%, menunjukkan kontribusi besar kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja. Disarankan agar manajemen fokus pada pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan keterampilan, serta penguatan profesionalisme melalui penanaman etika kerja, tanggung jawab, dan pemberian penghargaan atas pencapaian. Penyediaan sarana kerja memadai, umpan balik rutin, dan langkah strategis lainnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta daya saing perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah, M. F., Utami, W., 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. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/80347>*
- 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. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>*
- Aziz, A., Minarsih, M. M., Ika, D., Jalantina, K., Fakultas, M., Universitas, E., Fakultas, D., & Universitas, E. (2024). *1, 2, 3 1).*

<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/2137>

- Dunan, F. A. & H. (2024). *The Influence Of Business Capital And The Quality Of Human*. 2(3), 965–973. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i3.246>
- Fajar Aisyah, M. (2015). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. In *Manajemen* (Vol. 12, Issue 34). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (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>
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., & Et, A. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal ESCAF*, 47–60. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/214>
- Komalasari, H., Habe, H., & Ayu, M. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 97–101. <https://doi.org/10.24967/feb.v3i1.2219>
- Parinussa, K. R., & Dunan, H. (n.d.). *Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung)*. 1(4), 315–326. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.35>
- Suhardi, B. A. N. &. (2023). *Pengaruh kualitas sdm, pengetahuan, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada toko bangunan mentari lestari nganjuk 1),2)*. 2(2), 476–485. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3215>
- Sukri, Ansar, Jumidah Maming, Muhammad Ybnu, Yusriadi Yusriadi, Andriyes Lionardo, C. N. (2021). *The Influence of Quality of Human Resources and Professionalism of Civil Servant Investigators through Organizational Commitment to Employee Performance*. 7215–7223. <http://dx.doi.org/10.46254/AN11.20211263>
- Widjaja, W. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya : Studi Kasus di PT X*. 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Wiranegara, T. L. P., & Kartini, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EK&BI*, 6(1), 2620–7443.

<https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i1.758>

Zulfahmi, Z., Said, M., & Ruslan, M. (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Pendukung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 358–364. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4440>