

## PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT DI KOTA MEDAN

Raisa Atthiyah Arin<sup>1</sup>, Novi Rahmadini<sup>2</sup>, Harris Pinagaran Nasution<sup>3</sup>

Manajemen Bisnis<sup>1,2,3</sup>, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan  
raisaatthiyaharin@students.polmed.ac.id<sup>1</sup>, novirahmadini@students.polmed.ac.id<sup>2</sup>,  
harrisnasution@polmed.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso No. 51 Kecamatan Medan Maimun yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 300 orang. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 75 orang responden dengan teknik pengambilan sampel *Accidental Sampling*. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS Versi 25.

**Kata Kunci** : Kualitas, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini tengah menghadapi fenomena disrupsi, ditandai dengan situasi pergerakan dunia usaha yang sangat cepat. Menghadapi situasi tersebut, dibutuhkan strategi yang kuat untuk bertahan, menyesuaikan diri dan bahkan sukses terhadap berbagai tantangan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya, walaupun di tengah tekanan dan masa sulit serta mampu mengelola perubahan tersebut menjadi peluang untuk kinerja yang lebih baik lagi.

Setiap instansi atau instansi pada umumnya mempunyai harapan kepada para karyawannya agar mampu bekerja dengan kualitas kinerja yang tinggi, sehingga pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan sebuah organisasi akan selalu menuntut kepada para karyawan untuk berhasil mencapai standar kerja atau mampu untuk melampaui standar kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan suatu instansi tergantung pada tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam sebuah instansi dan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk menentukan keberhasilan sebuah instansi sehingga sering dikatakan bahwa tenaga kerja atau karyawan merupakan aset berharga di sebuah organisasi. Pimpinan organisasi berupaya memiliki karyawan yang handal dan memberikan dorongan kepada setiap karyawan tersebut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dengan cara bekerja secara tepat waktu dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut hanya dapat dicapai jika memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Namun kualitas sumber daya manusia yang ada pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit masih belum baik, dimana masih banyak para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi atau bidang pekerjaannya, sehingga mereka terkadang memiliki hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut yang akhirnya menyebabkan kinerja para karyawan menjadi kurang optimal.

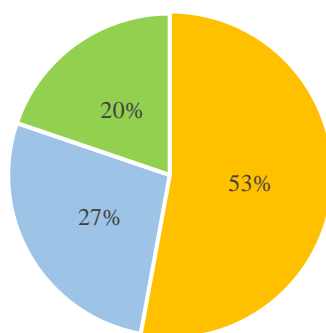
Tabel 1. Tingkat Pendidikan Karyawan

No	Golongan	Pendidikan									
		SD	SMP	SLTA	D1	D2	D3	S1	S2	S3	Total
1	Gol. I	1	8	112	1	1	8	40	-	-	171
2	Gol. II	2	2	14	-	-	4	28	2	-	52

3	Gol. III	-	-	-	-	-	1	33	24	2	60
4	Gol. IV	-	-	-	-	-	-	2	8	7	17
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>10</b>	<b>126</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>103</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>300</b>

Maka dapat disimpulkan bahwa pada Golongan I dan Golongan II termasuk Level Operasional yang memiliki karyawan dari Golongan I berjumlah 171 Karyawan dan Golongan II berjumlah 52 Karyawan, sedangkan Golongan III dan Golongan IV termasuk Level Manajemen yang memiliki karyawan dari Golongan III berjumlah 60 Karyawan dan Golongan IV berjumlah 17 Karyawan. Berdasarkan data yang diatas maka total keseluruhan karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit di Kota Medan adalah 300 Karyawan maka kinerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Karyawan dinyatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika hasil kerjanya sesuai dengan standar hasil kerja atau mampu melampaui standar hasil kerja. Kinerja beberapa pegawai di Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) masih tergolong rendah. Keadaan tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai di kantor setiap harinya seperti masih banyak keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya kesadaran atas tanggung jawab karyawan.



Gambar 1. Rekap Absen Karyawan

Berdasarkan gambar diagram diatas diperoleh data rekap absen karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) sebagai berikut : jumlah kehadiran karyawan yaitu sebesar 52,88%, jumlah absen karyawan yaitu sebesar 27,34%, dan jumlah keterlambatan karyawan yaitu sebesar 19,78%.

Demikian juga terlihat pada saat penulis melakukan survei dilapangan yakni kurangnya disiplin kerja karyawan karena masih ada karyawan yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja berlangsung, hal itu terjadi karena karyawan mengobrol dengan rekan kerja, menerima telepon saat jam kerja atau sekedar bersantai, karyawan juga tidak terlihat karena hadir tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, hal lainnya seperti kurangnya inisiatif dari diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing bagian sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan dan juga masih adanya karyawan yang tidak mengerjakan apapun jika ada paksaan dan suruhan dari atasan ataupun rekan kerjanya, masih banyak karyawan yang bermalas-malasan pada waktu kerja dan kurang kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang telah dibebankan kepada mereka, mereka tidak pernah secara mandiri ataupun sadar atas tanggung jawab mereka yang sudah diberikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan juga tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat**

## **Penelitian Kelapa Sawit di Kota Medan”.**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Kualitas Sumber Daya Manusia**

##### **Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Danim (2012:45) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan)”.

Menurut Ndraha dalam Susilo (2020) mengungkapkan bahwa “Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generative – inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan air, energi otot dan sebagainya.”

Berdasarkan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia di atas dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan maka kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan lebih baik. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan dan kekuatan tenaga fisik karyawannya saja akan tetapi kualitas sumber daya manusia juga ditentukan oleh pendidikan dan pengetahuan, pengalaman, kematangan dan sikap karyawan tersebut dalam bekerja dan berinteraksi dengan sesama karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

##### **Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Danim (2012:45-46) mengemukakan indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Fisik dan Kesehatan
2. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
3. Kualitas Spritual (Kejuangan)

Kualitas sumber daya manusia pada masa yang akan datang menurut Danim (2012:45-46) adalah sumber daya manusia yang memenuhi :

1. Kualitas Fisik dan Kesehatan meliputi :
  - a. Memiliki kesehatan yang baik
  - b. Memiliki kesegaran jasmani
  - c. Memiliki kehidupan manusiawi
2. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi :
  - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
  - b. Memiliki keterampilan dalam pekerjaan
  - c. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi Bahasa Nasional, Bahasa Ibu (Daerah) dan sekurang-kurangnya satu Bahasa asing
  - d. Memiliki keterampilan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi
3. Kualitas Spritual (Kejuangan) meliputi :
  - a. Memiliki semangat yang tinggi
  - b. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi
  - c. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi

#### **2. Kinerja Karyawan**

##### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Yuniarti, *et al* (2021:2) mengungkapkan bahwa kinerja adalah perbandingan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan.

Sedangkan menurut Rangkuti, *et al* (2021) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawan yang diberikan instansi, melalui kriteria-kriteria atau standar

kinerja pegawai yang berlaku dalam instansi.

Berdasarkan definisi kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Nuzleha (2022:26) terdapat indikator kinerja karyawan, antara lain :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi, wawancara dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heterokedastiditas, uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Tempat penelitian ini yaitu Pusat Penelitian Kelapa Sawit Jalan Brigjen Katamsa No. 51, Kampung Baru, Medan, Sumatera Utara, 20158 dengan mengambil 75 sampel penelitian dari 300 karyawan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan 14 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Kuesioner ini diberikan kepada Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit di Kota Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan jumlah 75 responden.

#### **1. Uji Validitas**

Nilai  $r_{tabel}$  dengan derajat bebas 73 pada  $\alpha = 0,05$  adalah 0,2272. Nilai perbandingan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi (*Corrected Item – Total Correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2272$ . Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel yang diketahui seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner bersifat valid.



## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang Disyaratkan	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X)	0,813	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa 20 butir pertanyaan dari seluruh variabel diketahui bahwa koefisien alpha (*Cronbach's Alpha* > 0,60), maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang ada sudah reliable sempurna, konsisten dan layak untuk dipakai pada penelitian.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi sederhana, maka dilakukan uji asumsi klasik agar model data tidak bias. Berikut ini dijelaskan mengenai uji normalitas dan uji heterokedastisitas sebagai berikut:

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,000000
	Std. Deviation		6,55576519
Most Extreme Differences	Absolute		,148
	Positive		,062
	Negative		-,148
Test Statistic			,148
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,070 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,063
		Upper Bound	,076

a. Test distribution is Normal.

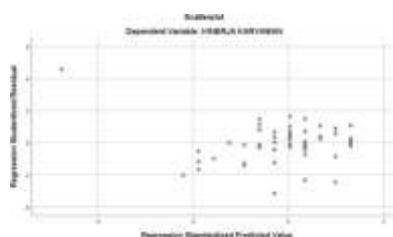
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Berdasarkan tabel 3 diatas, uji normalitas penelitian ini menggunakan metode Kolmogorv-Smirnov mendapatkan hasil sebesar 0,070 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka data dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas terlihat, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

#### 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36,215	6,115			5,922	,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,904	,234	,411		3,856	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4 diatas, model persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 36,215 + 0,904X$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier sederhana adalah Nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 0,904 artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan dapat dikatakan apabila ada peningkatan pada kualitas sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga.

#### 5. Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36,215	6,115			5,922	,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,904	,234	,411		3,856	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai signifikan : dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Nilai t diketahui thitung sebesar  $3,856 >$  tabel 1,992, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan.

## 6. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Squared*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 <sup>a</sup>	.169	.158	6,316
a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia (X)				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Squared*) sebesar 0,169. Hal ini berarti 16,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sedangkan sisanya yaitu 83,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Di Kota Medan” yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan yaitu : (1) Variabel kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,856 > 1,992$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit di Kota Medan.

Untuk itu, disarankan sebagai berikut : (1) Disarankan bagi perusahaan, diharapkan kepada pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan terkait penempatan kerja sesuai dengan keahlian karyawan sehingga mampu untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar citra perusahaan lebih baik lagi kedepannya. (2) Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti “Pengaruh pengawasan, beban kerja, efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan”.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Pusat Penelitian Kelapa Sawit yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden pada penelitian ini, dan kepada Politeknik Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M) atau Panitia Program Hibah Karya Ilmiah Mahasiswa (HAKIM) yang telah mendanai penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F. R., Junaidi, Lubis, Y. & Syaifuddin. 2019. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara). Vol 12 No.2. 103-109.
- Ariansyah, N., & Roni, M. 2023. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Prima Kontrindo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 10 No.2. 568-579.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Hasmin, & Nurung, J. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Solok: Mitra Cendekia Media.



- Mika, T., Haedar & Jasman, J. 2022. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo*. Universitas Muhammadiyah Palopo: Sulawesi Selatan.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuzleha. 2022. *Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Prawirosantoso. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pusat Penelitian Kelapa Sawit. 2022. Diambil kembali dari <https://iopri.co.id/>.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*.Jember: Pustaka Abadi.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara*. Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan, 553-564.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra,S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Cetakan ke-29.Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa & Umum*.Cetakan ke-3. Bandung: Yrama Widya.
- Susilo, Kurnia Endri. 2020. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pabrik Kelapa Sawit Distrik Labuhan Batu 1 (DLAB1) PT Perkebunan Nusantara III*. Tesis. Fakultas Agribisnis. Universitas Medan Area: Medan.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., . . . Negara, I. S. 2021. *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Zainuddin. 2021. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrosea TBK, Tanggerang*. Penelitian Mandiri. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Jayabaya:Jakarta.