



Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa Deli Serdang

The Influence of Human Resources Quality on Employee Performance Improvement of PT. Sweet Sportif Tanjung Morawa Deli Serdang

Rizca Afrilia Ayuningtyas^{1*}, Zamalludin Sembiring²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan
Corresponding Author*: rizcaayuningtyas27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Manis Sportif Tanjung Morawa Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu pengambilan seluruh anggota populasi menjadi sampel yang berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dari persamaan regresi $Y = 5,149 + 0,944X + e$. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ($16,079 > 2,001$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 81,7% terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

Kata Kunci: Pengaruh; Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of the quality of human resources on improving employee performance at PT Manis Sportif Tanjung Morawa Deli Serdang. The sampling technique used the saturated sample method, namely taking all members of the population into a sample of 60 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. From the regression equation $Y = 5.149 + 0.944X + e$. In the partial hypothesis test (t test) the variable quality of human resources has a positive and significant effect on the employee performance improvement variable with a t value > t table ($16.079 > 2.001$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. The results of the calculation of the coefficient of determination, it can be explained that the variable quality of human resources has an influence of 81.7% on the variable of increasing employee performance, while the remaining 18.3% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Influence; Human Resources; Employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk memberi dorongan kepada karyawan agar mendapatkan hasil yang diinginkan sesuai visi dan target perusahaan secara maksimal. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Upaya pengembangan karyawan sebuah perusahaan merupakan unsur yang paling dominan dalam proses peningkatan mutu yang dilakukan serta dalam rangka kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Di era globalisasi sekarang ini, peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan secara signifikan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat ditunda pemenuhannya. Sehingga perusahaan diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menjawab semua tantangan yang dihadapi dan mampu dalam mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Pola pembinaan karyawan juga diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan karyawan. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat diukur efektivitasnya dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang rendah dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Dari data hasil pra survey tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 10 pernyataan yang diajukan, 6 diantaranya didominasi oleh jawaban responden yang menyatakan tidak setuju. Apabila diperhatikan dari 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa, 2 diantaranya mendapat tanggapan positif dari karyawan yaitu pengawasan dan hubungan antar karyawan, sedangkan 3 diantaranya yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), dan waktu (jangka waktu) mendapat lebih banyak mendapat tanggapan negatif yang diketahui dari banyaknya responden yang menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Manis Sportif Tanjung

Morawa masih belum optimal dari segi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan maupun dalam jangka waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan data hasil pra survey pada tabel 1.3 diketahui bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan, ditemukan masih banyak responden yang menjawab tidak setuju. Dari 5 indikator yang digunakan hampir semuanya mendapat tanggapan negatif dari responden yakni masih banyak responden yang menjawab tidak setuju. Sehingga berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia di PT. Manis Sportif Tanjung Morawa dilihat dari kemampuan dalam bekerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, maupun mutu hasil pekerjaan masih cukup rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas penulis merasa sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa, Deli Serdang.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data Sugiyono (2016). Maka berdasarkan batasan masalah yang telah ditentukan diatas dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa, Deli Serdang?
2. Seberapabesar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa, Deli Serdang?

Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian adalah untuk menemukan suatu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan bagi manusia dan lingkungannya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa, Deli Serdang.
3. Untuk menganalisis seberapabesar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa, Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan lancar, untuk itu penulis membuat penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut sugiyono (2016 : 8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dan sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima panca indera sehingga peneliti harus benar-

benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dan objek yang akan diteliti. Pada metode kuantitatif instrumen penelitian yang biasa digunakan adalah angket (kuesioner).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Manis Sportif Tanjung Morawa yang berlokasi di di Jl. Sultan Serdang Pasar 5 Desa Telaga Sari Tanjung Morawa.

Penelitian ini akan dilakukan dari bulan Januari 2021 sampai dengan bulan September 2021.

Teknik analisis data adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Teknik analisis data yang digunakan adalah:

Menurut Sugiyono (2016:147) Analisis Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tapi tidak digunakan membuat kesimpulan yang luas. Analisis deskriptif adalah analisis yang ada prinsipnya berwujud kata-kata dari pada angka digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu berupa uraian dari hasil penelitian sehingga mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang penelitian.

Regresi linear sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel independen. Apabila banyaknya variabel bebas hanya satu, maka menggunakan regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel independen (kualitas sumber daya manusia)

e = Error

Seperti dijelaskan diatas uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan kita teliti itu diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu dugaan hipotesis tersebut sebaiknya diterima atau ditolak. (Sugiyono, 2016:215).

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan taraf signifikansi 95%.

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan taraf signifikansi 95%.

Menurut Sugiyono (2016:109), uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun persamaannya adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D= Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

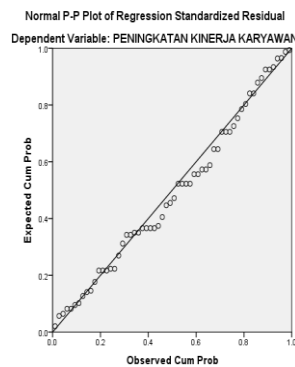
Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar populasi di PT. Kedaung Medan.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah Cronbach Alpha.

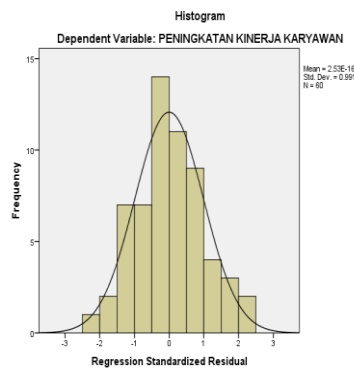
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Gambar 1. normal p-p plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 2. Histogram
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Gambar 2 histogram memperlihatkan bahwa distribusi data penelitian yang dilakukan membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.149	2.259		2.279	0.026
1 KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	0.944	0.059	0.904	16.079	0.000

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Dari tabel tersebut diketahui persamaan regresi linear sederhana antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 5,149 + 0,944X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 5,149 artinya jika Kualitas Sumber Daya Manusia bernilai 0 maka Peningkatan Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,149.
2. Koefisien regresi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia = 0,944 artinya jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Peningkatan Kinerja Karyawan akan meningkat 0,944.

Uji Parsial (Uji t)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel yang digunakan) = 60-2 = 58, t tabel = 2,001

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.149	2.259		2.279	0.026
1 KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	0.944	0.059	0.904	16.079	0.000

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pengaruh variabel secara parsial sebagai berikut :

- a. Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 16,079 > t tabel 2,001 ini berarti variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap

Peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel Kualitas Sumber Daya Manusia signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen". Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y).

Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.904 ^a	0.817	0.814	2.648

a. Predictors: (Constant), KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengaruh (*R Square*) dari Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan adalah 0,817. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 81,7% terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kualitas sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik, kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) serta memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi, kompetitif, generatif, inovatif dalam bekerja. Mutu Sutrisno (2019:104) yang menjadi indikator kualitas sumber daya manusia yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja dan pengembangan diri. Fenomena yang terjadi yaitu rendahnya kualitas karyawan menyebabkan beberapa pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal, prestasi kerja dan semangat kerja yang menurun, sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan, karena rendahnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Manis Sportif Tanjung Morawa Deli Serdang. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki t hitung $> t$ tabel (16,079

> 2,001) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuad, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 81,7% terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Manis Sportif Tanjung Morawa Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linear sederhana bahwa nilai konstanta (a) = 5,149 artinya jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia bernilai 0 maka Peningkatan Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,149 dan koefisien regresi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia = 0,944 artinya jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Peningkatan Kinerja Karyawan akan meningkat 0,944.
2. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ($16,079 > 2,001$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 81,7% terhadap variabel Peningkatan Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian.

Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak - pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya.

Beberapa saran tersebut adalah :

1. Diharapkan kinerja karyawan PT. Manis Sportif Tanjung Morawa untuk meningkatkan segi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan maupun jangka waktu penyelesaian pekerjaan mereka agar kegiatan operasional berjalan dengan baik.
2. Kualitas sumber daya manusia di PT. Manis Sportif Tanjung Morawa dilihat dari segi kemampuan dalam bekerja, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, maupun mutu hasil pekerjaan diharapkan untuk segera di

evaluasi dan dibeinahi karena SDM merupakan hal yang paling penting dan yang paling utama dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Matindas, R.W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*. Jakarta: Edisi II, Grafiti.
- Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyosari, P. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi., & Sudarsih. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja , Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi IV(1)*, 131–135. (<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/80347>, diakses pada 16 Februari 2021 pukul 12:48 PM).
- Ananda, F. R., Junaidi., Lubis, Y., & Syarifuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Agrica Journal 12(2)*, 103 - 109. (<https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/2866/pdfi>, diakses pada 16 Februari 2021 pukul 12:46 PM).
- Fuad, N., Adolfini., & trang, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Koperasi Anugerah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653-1663. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16369>, diakses pada 16 Februari 2021 pukul 12:51 PM).
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.

- From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
 Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.
 From <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773>
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.
 From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.
 From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4,2021 (hal.316-333).
- Saharuddin & Budiman,. (2014). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengolah Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Tpk Pnpm-Mp)Pnpm-Mp Dikecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, 01(02), 58-72. (<https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/123>, diakses pada 16 Februari 2021 pukul 12:47 PM)
- Soeharyanti, E.D., Muryati., & Mas, N. (2020) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan. *Jurnal Umum Manajemen*, 6(1), 13-26. (<http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1305/1049>, diakses pada 16 Februari 2021, Pukul 12:50 PM)