

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan
Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Kasus Pada Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum)**

Moh. Syifa*)
Afi Rachmat Slamet* *)
Fahrurozi Rahman***)

Email : mohsyifa20@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This observation provides performance improvement models and strategies for employees working at Malang City Hall to increase Staff performance. This study is aim to identify and analyze how human resources quality, expertise of work, and commitment simultaneously affect to the staff performance at Malang City Headquarters. This survey uses a quantitative survey method. The survey used a sample of 41 respondents, all of whom are officials of the Government-General of Korea. This study used the multiple linear regression method is the analytical method used in and the hypothesis test using SPSS software. The research finding are as follows: (1) Staff quality, work expertise, and commitment also have a significant effect on staff performance. (2) The quality of personnel has a positive effect on staff performance, but it is not significant. (3) Work professionalism have a significant effect on staff performance. (4) Commitment can have a significant effect on staff performance.

Keywords: *Human Resource Quality, Work Professionalism, Commitment, Staff Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Berdasarkan penilaian Ombudsman RI berdasarkan UU No. 25 2009 menyatakan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah Kota Malang berada pada Zona Hijau. Akan tetapi skor penilaian masih dibawah beberapa kota lain sebgaia berikut : Pemerintahan kabupaten Banyuwangi (96,75), Pemerintahan kabupaten Bondowoso (94,29), Pemerintahan kabupaten Lumajang (92,45), Pemerintahan kabupaten Probolinggo (92,08), Pemerintahan kabupaten Ponorogo (91,77), Pemerintahan kota Malang (87,29). Dimana pemerintahan kota Malang masih diperlukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dipemkot Malang (Ombudsman.org). hal ini menjadi alasan peneliti memilih Kota Malang sebagai objek tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan akan memberikan model dan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar bisa memperbaiki kinerja mereka. Maka sebab itu tercipta sebuah judul “Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia(SDM) (X1), Profesionalisme Kerja (X2) dan Komitmen (X3) Terhadap Kinerja pegawai (Y) ”.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Syahputra (2022) melakukan penelitian dengan hasil variabel independen (X1) Komitmen organisasi dan variabel independen (X2) kualitas sumberdaya manusia memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya (Y) kinerja pegawai secara simultan maupun secara parsial.

Atika (2020) melakukan penelitian dengan hasil secara parsial dan secara simultan bahwa variabel independen (X1) yakni kualitas Sumberdaya manusia dan variabel independen (X2) yaitu profesionalisme kerja berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yaitu kinerja karyawan.

Gerhana (2019) melakukan penelitian dengan hasil variabel independen (X1) Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh secara signifikan pada variabel dependennya (Y) yakni kinerja karyawan.

Mulyadin (2020) melakukan penelitian dengan hasil secara parsial maupun secara simultan variabel independen (X1) kualitas Sumberdaya manusia dan variabel independen (X2) komitmen kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel dependennya (Y) yaitu kinerja pegawai.

Tinjauan Teori

Kinerja Pegawai

Menurut Amir (2016) “Kinerja merupakan sesuatu yang dilihat kepada seorang melainkan satu prosedur yang ada hubungannya kepada kegiatan dalam melakukan kerja dimana yang ditentukan. Bukan ujung dan juga akhir dari serangkaian kegiatan dalam bekerja akan tetapi melainkan penampilan atas seluruh yang dimana atas unsur kegiatan.

Kualitas sumberdaya Manusia

Tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kemampuan dalam melaksanakan tugas dan diartikan sebagai pegawai yang memiliki pengalaman untuk mendukung tugas, tanggung jawab, latar belakang pendidikan dan pengetahuan sehingga perusahaan memiliki kemampuan dalam bersaing (Sunarto dalam Aisyah, 2017).

Profesionalisme Kerja

Keahlian dalam melakukan tugas yang berkualitas tinggi, keterampilan, tepat waktu dan hati-hati dalam proses yang mudah dipahami (Pratiwi dalam Aisyah, 2017).

Komitmen

Setiap manajemen suatu organisasi pasti diperlukan dari waktu ke waktu untuk membantu dalam pertumbuhan dan kemajuan yang lebih baik. Karena komitmen adalah ambisi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sidik Priadan (2012: 46), komitmen saja tidak cukup, diperlukan konsensus, konsistensi dan hasil dalam implementasi rencana strategis yang telah ditetapkan (Edison 2017).

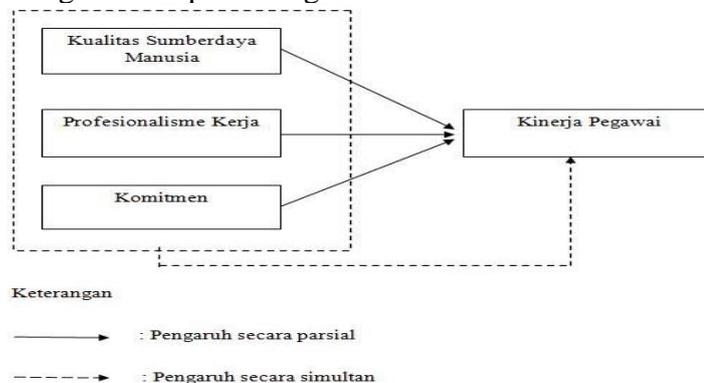
Hubungan antar variabel

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, antara variabel memiliki hubungan sehingga dalam membuat suatu kerangka konseptual, maka diperlukan dukungan dari penelitian terdahulu.

- a. Hubungan variabel bebas (X1) kualitas sumberdaya manusia terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai.
 Dalam penelitian Mulyadin (2020) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel bebas yakni kualitas SDM dan komitmen kerja tidak ada pengaruh positif namun signifikan pada kinerja pegawai.
- b. Hubungan variabel independen (X2) profesionalisme kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai.
 Dalam penelitian Atika (2020) mengatakan bahwa variabel independen (X2) yaitu profesionalisme kerja ada pengaruh secara signifikan pada variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan.
- c. Hubungan Variabel independen (X3) komitmen terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai.
 Dalam penelitian Syahputra (2022) mengatakan dalam penelitiannya bahwa variabel independen (X1) yaitu Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependennya (Y) yakni kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Dari teori yang diuraikan sebelumnya dan berdasarkan penelitian terdahulu yang disebutkan dalam penelitian ini. Maka dari itu dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Hipotesis

Dari kerangka konseptual yang telah dibuat. Berdasarkan hipotesis di atas dapat dirumuskan:

- H1 : Variabel bebas X1, X2 dan X3, secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai.
- H2 : Variabel bebas (X1) yaitu kualitas sumberdaya manusia terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel terikat Y yaitu kinerja pegawai.
- H3 : Variabel bebas (X2) yaitu profesionalisme kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai.
- H4 : Variabel bebas (X3) yaitu komitmen terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai.

Metodologi Penelitian

Jenis dan metode penelitian

peneliti memakai jenis penelitian deskriptif dan pendekatan metode kuantitatif sebagai metode yang digunakan.

Lokasi penelitian

Tempat penelitian di pemerintahan kota Malang bagian umum di Jl. Mayjen Sungkono, Arjowinangun, Kec. Kedungkandang, kota Malang, Jawa Timur 65131.

Waktu penelitian

Penelitian ini mengambil waktu untuk melakukan riset pada bulan Januari sampai Mei 2022.

Populasi

Penelitian ini mengambil populasi yaitu 41 responden dimana mencakup seluruh pegawai yang ada di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.

Sampel

Peneliti mengambil seluruh populasi yaitu 41 respondendikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 responden, sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian sensus.

Definisi Konsep Variabel dan Operasional Variabel

1. Kinerja Pegawai

Suatu penampilan pada hasil kerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas kinerja mereka.

Indikator kinerja::

- a. Kualitas kinerja.
- b. Kuantitas kinerja.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan *job desk*.

2. Kualitas Sumber daya Manusia

Kualitas SDM merupakan keahlian para pegawai untuk mengaplikasikan tugasnya, keterampilan dan tugas yang dibebankan dengan melihat latarbelakang pengetahuan, kapabilitas, serta *experience* kerja sehingga dapat menunjang tugas yang telah diberikan.

Indikator kualita sumberdaya manusia:

- a) Pendidikan.
- b) *Expert* dalam bidangnya.
- c) Keahlian.
- d) Semangat dalam bekerja.
- e) Keahlian dalam perencanaan pengorganisasian.

3. Profesionalisme Kerja

Keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang berkualitas tinggi, tepat waktu, dan lebih bethati-hati dalam melaksanakan tugas.

Indikator profesionalisme kerja::

- a) Efektif dan efisiensi
- b) Cermat
- c) Giat
- d) Berintergrita
- e) Bertanggung jawab

4. Komitmen

Komitmen merupakan suatu tekad dalam mengambil sebuah keputusan dapat tercapai suatu tujuan yang diinginkan.

Indikator komitmen:

- a) Afektif
- b) Berkelanjutan
- c) Normatif

Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

Sumber data pada penelitiann ini yakni menggunakan sumber data primer sedangkan kuesioner yakni metode pengumpulan data yang dikenakan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,790	0,3008	Valid
	Y.2	0,760	0,3008	Valid
	Y.3	0,679	0,3008	Valid
	Y.4	0,662	0,3008	Valid
	Y.5	0,710	0,3008	Valid
	Y.6	0,405	0,3008	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1	0,800	0,3008	Valid
	X1.2	0,760	0,3008	Valid
	X1.3	0,750	0,3008	Valid
	X1.4	0,527	0,3008	Valid
	X1.5	0,698	0,3008	Valid
Profesionalisme Kerja	X2.1	0,789	0,3008	Valid
	X2.2	0,752	0,3008	Valid
	X2.3	0,836	0,3008	Valid
	X2.4	0,623	0,3008	Valid
	X2.5	0,759	0,3008	Valid
Komitmen	X3.1	0,787	0,3008	Valid
	X3.2	0,773	0,3008	Valid
	X3.3	0,638	0,3008	Valid
	X3.4	0,789	0,3008	Valid
	X3.5	0,374	0,3008	Valid

Sumber data primer yang diolah SPSS 2022

Penelitian ini menggunakan taraf signifikasi sebesar 5% karena merupakan penelitian sosial.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa total corelarian atau r hitung > r dari r tabel sehingga masing-masing data dalam pengujian validitas dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0.737	0.600	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X2)	0.802	0.600	Reliabel
Komitmen (X3)	0.715	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.767	0.600	Reliabel

Semua item koesioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel hal ini berdasarkan table uji rebilitas yang menunjukkan bahwa semua koefisien memiliki nilai *Cronbach's Alpa* > 0,600, kerena telah memenuhi syarat lolos pada uji intrumen, makanpenelitian dapat diteruskan pada tahapan pengujian berikutnya.

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,00247793
	Absolute	,107
Most Extreme Differences	Positive	,107
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smimov Z		,683
Asymp. Sig. (2-tailed)		,740

Uji Normalitas diatas mendapatkan hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai 0.740 > 0.05, maka dari itu instrument pada penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	1,707	1,402		1,218	,231	
1	Kualitas SDM	,149	,101	,175	1,475	,149
	Profesionalisme Kerja	,516	,109	,535	4,757	,000
	Komitmen	,211	,094	,272	2,237	,031

Tabel diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_2X_3 + e$$

- Variabel independen pada penelitian ini memperoleh nilai nol. Maka variabel dependen akan positif, Nilai konstanta menunjukkan positif yaitu 1,707.
- Koefisien regresi variabel (X1) kualitas sumberdaya manusia Positif, dapat dikatakan jika variabel kualitas sumber daya manusia dapat meningkat, oleh karena itu kinerja akan secara otomatis meningkat pada asumsi variabel yang lainnya memiliki nilai tetap.
- Koefisien regresi variabel profesionalisme kerja (X2) bernilai positif, dapat dikatakan jika variabel profesionalisme kerja meningkat maka secara otomatis kinerja akan meningkat pada asumsi variabel yang lainnya memiliki nilai tetap.

- d. Koefisien regresi untuk variabel bebas komitmen (X3) memiliki nilai positif, dapat dikatakan jika variabel komitmen meningkat maka secara otomatis kinerja akan meningkat pada asumsi variabel yang lainnya dan memiliki nilai tetap.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,346	2,894	Bebas Multikoleniaritas
Profesionalisme Kerja	0,386	2,590	Bebas Multikoleniaritas
Komitmen	0,330	3,028	Bebas Multikoleniaritas

Sumber: data primer diolah SPSS 2022

Penelitian ini pada setiap variabel memiliki nilai *tolerance* variabel independen (X1) yaitu 0.346, variabel independen (X2), yaitu 0,386, dan variabel independen (X3) yaitu 0.330 yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0.10.

Sementara itu hasil VIF di setiap variabel yakni variabel independen (X1), senilai 2,894, pada variabel independen (X2) senilai 2,590 dan pada variabel independen (X3) senilai 3,028. kurang dari 10 yang berarti seluruh instrumen penelitian dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.250	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Profesionalisme Kerja	0,984	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Komitmen	0.128	Tidak terjadi Heteroskesdisitas

Sumber: data primer diolah SPSS 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen dimana nilai signifikasinya > 0.05 , sehingga bisa diucapkan instrumen tidak terjadi heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182,241	3	60,747	55,913	,000 ^b
Residual	40,198	37	1,086		
Total	222,439	40			

Tabel diatas menunjukkan nilai F adalah sebesar 55,913 sedangkan hasil signifikansi $F 0.000 < 0.05$ dan. Dari seluruh variabel independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya, oleh karena itu hipotesis pertama yakni H1 diterima.

Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,707	1,402		1,218	,231
1 Kualitas SDM	,149	,101	,175	1,475	,149
Profesionalisme Kerja	,516	,109	,535	4,757	,000
Komitmen	,211	,094	,272	2,237	,031

Table Uji parsial (uji t) diatas merefleksikan bahwa:

1. Nilai uji t pada variabel independen (X1) adalah 1,475 dengan signifikansi t sebesar 0,149. maka diperoleh hasil $0,149 > 0,05$, nilai t hitung $1,475 < t$ tabel 2,026. Hasil tersebut menunjukkan H2 di tolak sedangkan H0 diterima. Hal ini menunjukkan variabel bebas (XI) kualitas sumberdaya manusia secara parsial ada pengaruh positif namun tidak signifikan pada variabel bebas (Y) yaitu kinerja pegawai.
2. Nilai uji t variabel independen (X2) profesionalisme kerja adalah 4,757 dengan signifikansi t senilai 0,000. maka didapatkan hasil $0,000 < 0,05$ dan hasil t hitung $4,757 > t$ tabel 2,026. Hal tersebut merefleksikan H3 diterima. Oleh karena itu variabel independen (X2) profesionalisme kerja secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel dependennya (Y) yaitu kinerja pegawai.
3. Nilai uji t variabel independen (X3) komitmen adalah 2,237 dengan signifikansi t senilai 0,031. maka diperoleh hasil $0,031 < 0,05$, nilai t hitung $2,237 > t$ tabel 2,026. Hal tersebut merefleksikan H4 diterima. Oleh karena itu variabel independen (X3) komitmen secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel dependennya (Y) yakni kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi R² Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,805	1,042

Berdasarkan hasil koefisien uji determinasi R Square, terlihat bahwa variabel independen (X1) Kualitas sumberdaya manusia, variabel independen (X2) profesionalisme kerja dan variabel independen (X3) komitmen dari variabel dependen (Y) kinerja pegawai, diperoleh senilai 0,805 dapat dikatakan bahwa semua variabel independen memiliki kontribusi sebesar 80,5% pada variabel dependen, sedangkan 19,5% lainnya didukung pada variabel lainnya yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Pembahasan

Implikasi secara simultan

analisis data yang telah dilakukan diatas menjelaskan bahwasanya variabel independen kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan ada pengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja pegawai (pada pemerintah Kota Malang bagian umum)

Ulasan ini mengakomodasi penelitian terdahulu yang pernah dilangsungkan oleh Mardalena (2020) mengatakan bahwa variabel independen Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen secara bersamaan

berpengaruh positif dan signifikan pada variabel dependennya yakni kinerja pegawai.

Implikasi secara parsial

a. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pada pembahasan diatas menjelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (X1) yaitu Kualitas Sumberdaya Manusia memiliki nilai signifikansi > 0.05 . dari pernyataan di atas bisa dikatakan variabel independen (X1) yakni Kualitas SDM ada pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung dan sejalan dengan penelitian. Mulyadin (2020) menjelaskan dengan hasil variabel independen Kualitas Sumberdaya Manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel dependennya yakni Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Profesionalisme kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan diatas menjelaskan bahwa variabel independen (X2) yaitu Profesionalisme kerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, hal itu dapat dikatakan bahwasanya variabel independen (X2) Profesionalisme kerja adai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yakni Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjuk bahwa penelitian ini mendukung penelitian Atika (2020) dengan hasil Secara individu variabel independen profesionalisme kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai/karyawan.

c. Pengaruh strategi Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan diatas menyatakan hasil variabel komitmen memperoleh hasil signifikansi < 0.05 , hal itu dapat dikatakan variabel independen (X3) yaitu komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung dan searah pada penelitian Syahputra (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel bebas Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Simpulan

- 1) variabel independen (X1) Kualitas Sumberdaya Manusia, variabel independen (X2) Profesionalisme Kerja, dan variabel independen (X3) Komitmen secara bersamaan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yakni Kinerja Pegawai.
- 2) variabel independen (X1) yakni Kualitas Sumberdaya Manusia secara individu ada pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yakni Kinerja Pegawai.
- 3) variabel independen (X2) Kualitas Profesionalisme Kerja secara individu ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yakni Kinerja Pegawai.

- 4) Variabel independen (X3) yakni Komitmen secara individu ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (Y) yakni Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131.
- Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Padma Ardya Aktuaria Jakarta *Epigram (E-Journal)*, 13(1).
- Ananda, Y. P. (2020). *Analisa pengaruh kompensasi , profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia*. 6(1).
- Atika, K. (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), 355-366.
- Edison E, Yohny A, Imas K. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Mardalena. E. (2020), *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management (Studi Kasus Pada Pdam Baturaja Kab. Oku)*, Universitas Baturaja, Sumatra
- Gerhana et al., (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.
- Herawati, J. (2017). *Jurnal manajemen*. 7(1), 27–33.
- Mulyadin, M. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.
- Syahputra, T. A., & Tukimin, T. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Emanis*, 1(1), 69-79
<https://www.ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwkmedia--ori-jatim-gelar-nilai-kepatuhan-pelayanan-publik-kabupaten-nganjuk-dan-kabupaten-malang-zona-merah>. Diakses pada tanggal 03 Februari 2022.

Moh Syifak *) adalah Mahasiswa FEB Unisma.

Afi Rachmat* *) adalah Dosen Tetap FEB Unisma.

Fahrurozi Rahman * * *) adalah Dosen Tetap FEB Unisma.