

## PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AURA MANDIRI SEJAHTERA

Nurul Aulia Dinda <sup>1)</sup>, Sigit Sanjaya <sup>2)</sup> Chintya Ones Charli <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: [nurulauliadinda6@gmail.com](mailto:nurulauliadinda6@gmail.com)

**Abstract.** *The aim of this research is to examine the determinants of the influence of human resource planning and human resource quality on employee performance with work motivation as an intervening variable. Using a quantitative approach, this research data was collected from 98 employees. The sampling technique uses saturated samples. Partial Least Square (PLS) was used to test the hypothesis in this research using SmartPLS 3.0. The results of this research found that there were: Human resource planning has a positive and significant effect on work motivation. At PT. Aura Mandiri Sejahtera, the quality of human resources has a positive and significant effect on work motivation. At PT. Aura Mandiri Sejahtera, human resource planning has a positive and insignificant influence on PT. Aura Mandiri Sejahtera. The quality of human resources is positive and not significant on employee performance at PT. Aura Mandiri Sejahtera, work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Aura Mandiri Sejahtera, human resource planning has an influence positive and not significant on employee performance through work motivation at PT. Aura Mandiri Sejahtera, human resource planning has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at PT. Aura Mandiri Sejahtera.*

**Keywords:** *Human resource planning, Quality of human resources, Employee performance, Work motivation.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini ada untuk menguji determinan Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 98 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat: Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja, Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

**Katakunci:** *Perencanaan sumber daya manusia, Kualitas sumber daya manusia , Kinerja karyawan , Motivasi kerja.*

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Fitri, 2021).

Tabel menunjukkan data bulanan terkait ritase, volume, dan jumlah pendapatan. Dari data tersebut, terlihat bahwa volume tertinggi terjadi pada bulan Oktober dengan angka 38.741,764, yang juga menghasilkan jumlah pendapatan tertinggi sebesar Rp 6.515.341.950. Sebaliknya, volume terendah tercatat pada bulan Mei sebesar 9.051,59, dengan jumlah pendapatan terendah sebesar Rp 390.531.100. Secara umum, terdapat fluktuasi signifikan dari bulan ke bulan, di mana peningkatan kinerja mulai terlihat dari bulan Juni, mencapai puncaknya pada periode Juli hingga Oktober, sebelum akhirnya menurun kembali di bulan-bulan berikutnya. Periode Juli hingga Oktober menjadi yang paling produktif dalam hal volume dan pendapatan, sementara bulan April dan Mei menunjukkan performa yang paling rendah. Hal ini mengindikasikan perlunya optimalisasi perencanaan operasional dan sumber daya pada bulan-bulan dengan kinerja rendah untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan secara keseluruhan.

Menurut Kaligis et al. (2022), Perencanaan sumber daya manusia atau human resourceplanning (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif membutuhkan kerja keras dan inovasi, karena dalam ilmu pendidikan itu bersifat dinamis seiring kemajuan iptek dan perkembangannya. Kualitas sumber daya manusia yang efektif memerlukan perencanaan yang diatur lewat rencana kerja dan rencana strategis, agar dapat terintegrasi suatu program, anggaran, dan waktu yang tepat sehingga hasilnya memuaskan. Sangsurya et al. (2021) juga mendefinisikan tentang perencanaan SDM, Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Luh et al. (2022) Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang masih ditunggu-tunggu oleh setiap organisasi dan instansi pemerintah. Setiap gerakan yang dilakukan oleh organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mahir dan memiliki eksekusi yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan tugas dalam pemahaman dengan target yang diantisipasi. Menurut Nur et al. (2020) kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang pegawai, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Menurut Sari & Kasman (2021) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan dapat mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu. Untuk memuaskan atau atau memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang

individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan pekerjaan.

## **METEDOLOGI PENELITIAN**

Sesuai dengan tujuan penelitian dan masalah yang diteliti serta dirumuskan, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut Syahroni (2022) Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, yaitu tentang determinan Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. karyawan Pada PT. Aura Mandiri Sejahtera, yang berlokasi di Jorong Ladang Panjang Nagari Ladang Panjang, Kecamatan Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman, Provinsi Sumatra Barat, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini terdiri 98 orang dan menggunakan metode teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden berupa kuesioner dengan skala likert. Variabel penelitian terdiri dari perencanaan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

Analisis data yang akan digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least Squares (SEM PLS) Smart PLS, khususnya Smart PLS 3.0. Hal ini dipilih karena model penelitian Path Analysis lebih sederhana jika dianalisis dengan Smart PLS, tetapi hasilnya tetap akurat. Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang sangat efektif dan sering disebut sebagai soft modeling, karena menghilangkan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Square) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya masalah multikolinialitas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji teori yang lemah serta data yang lemah (sampel kecil dan masalah normalisasi data). Metode ini juga dapat digunakan untuk menjelaskan adanya hubungan antar variabel laten, serta untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai teknik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang dapat dijelaskan, sehingga pendekatan estimasi variabel laten, serta untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai teknik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang dapat dijelaskan, sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator, serta menghindari masalah faktor indeterminacy. PLS menggunakan algoritma iterasi, sehingga masalah identifikasi model tidak menjadi hambatan untuk model rekursif. Uji data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis berupa path analysis, dan uji R square.

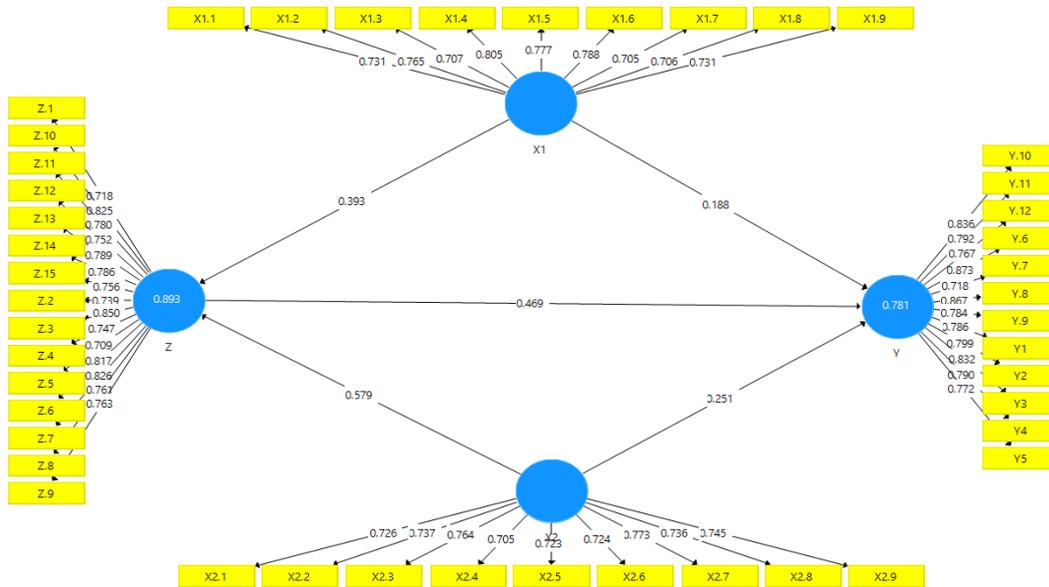
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score atau indikator dengan skor konstruksinya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7, namun menurut Saputro et al. (2024)

dalam dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variable penilaian sebagai berikut:

**Gambar 1  
Outer Model**



Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing masing konstruksi atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

**Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (ave)
Perencanaan sumber daya manusia	<b>0.558</b>
Kualitas sumber daya manusia	<b>0.544</b>
Kinerja karyawan	<b>0.644</b>
Motivasi kerja	<b>0.601</b>

Sumber: Hasil Uji Outer Model

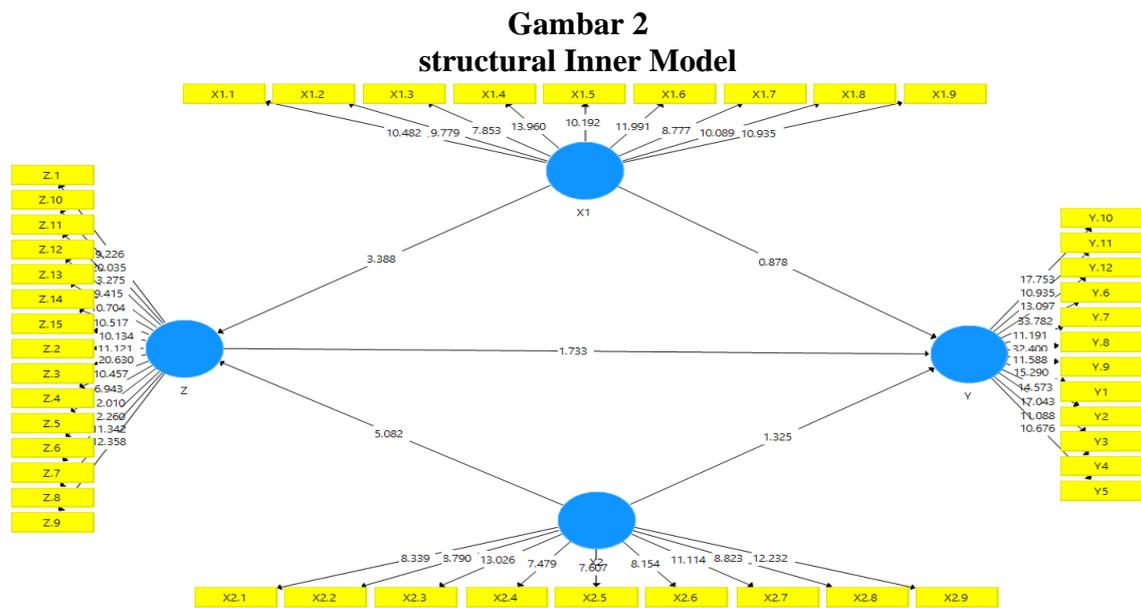
Berdasarkan table 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Tabel 2 Nilai Reabilitas**

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
Perencanaan Sumber Daya Manusia	0.919	0.901	<b>Reliabel</b>
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.915	0.895	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan	0.956	0.949	<b>Reliabel</b>
Motivasi Kerja	0.958	0.952	<b>Reliabel</b>

Berdasarkan output smartpls pada tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model structural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural di evaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut Model structural hasil uji dengan menggunakan smart PLS:



Sumber Hasil Uji Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel 3:

**Tabel 3 Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Squaer	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.781	<b>0.774</b>
Motivasi Kerja	0.893	<b>0.890</b>

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pada tabel 3 terlihat nilai R-Square konstruk kinerja karyawan sebesar 0,781 atau sebesar 78,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk kualitas sumberdaya manusia, kualitas perencanaan sumberdaya manusia dan motivasi kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk perencanaan sumberdaya manusia, kualitas sumberdaya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk motivasi kerja sebesar 0,893 atau sebesar 89,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh perencanaan sumberdaya manusia dan kualitas sumberdaya manusia dalam menjelaskan atau mempengaruhi disiplin kerja. Sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain

diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

**Tabel 4 Result For Inner Weights**

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values	Keterangan
Perencanaan Sumber daya Manusia -> Motivasi Kerja	0,393	0,116	3,388	0,000	Hipotesis Diterima
Kualitas Sumber daya Manusia -> Motivasi Kerja	0,579	0,114	5,082	0,000	Hipotesis Diterima
Perencanaan Sumber daya Manusia-> Kinerja Karyawan	0,188	0,215	0,878	0,190	Hipotesis Ditolak
Kualitas Sumber daya Manusia-> Kinerja Karyawan	0,251	0,189	1,325	0,093	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	0,469	0,270	1,733	0,042	Hipotesis Diterima

*Sumber Uji Inner Model / Diolah Smart PLS 2025*

Selanjutnya untuk melihat hubungan atau kuualitas dari masing-masing konstruk yang membentuk hipotesis 6,7, berikut ditampilkan Path analisis untuk ilustrasi nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam membantu dan memahami determinan disiplin kerja memediasi pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan perencanaan sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values	Keterangan
Perencanaan sumber daya manusia-> motivasi kerja-> kinerja karyawan	0,184	0,132	1,397	0,082	Hipotesis Ditolak
Kualitas sumber daya manusia-> motivasi kerja-	0,271	0,158	1,719	0,043	Hipotesis Diterima

---

**>kinerja karyawan**

---

Sumber : Hasil Uji Inner Model / Smart PLS 2025

**HASIL HIPOTESIS****Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi kerja**

Dimana tingkat signifikan 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. C. Sari et al.(2022) dan Manu et al. (2022) bahwa terdapat pengaruh signifikan Perencanaan sumberdaya manusia terhadap motivasi kerja.

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja**

Dimana tingkat signifikan 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanny, (2021) dan Quality et al. (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kualitas sumberdaya manusia terhadap Motivasi kerja.

**Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karywan**

Dimana tingkat signifikan 0,190 besar dari alpha 5% yaitu  $0,190 > 0,05$ , oleh karena itu H0 diterima dan H3 tolak. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Astuti (2021) dan Rawis et al.(2021) bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengaruh Perencanaan sumberdaya manusia terhadap kinerja karywan.

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Dimana tingkat signifikan 0,093 besar dari alpha 5% yaitu  $0,093 > 0,05$ , oleh karena itu H0 diterima dan H4 tolak. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amhas (2020) dalam Kirana (2020) bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan .

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawa**

Dimana tingkat signifikan 0,042 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,042 < 0,05$ , oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati (2020) dan Putra & Fernos, (2023) bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kinerja karyawa.

**Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Dimana tingkat signifikan 0,082 besar dari alpha 5% yaitu  $0,082 > 0,05$ , oleh karena itu H0 diterima dan H6 tolak. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui

Motivasi Kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rawis et al. (2021) dan Patrecia Mentari Shiella Putri (2020) bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan Perencanaan sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Dimana tingkat signifikan 0,043 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,043 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maenadi, (2021) dan Simbolon, (2021) bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, E. P. (2021). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 415–424. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Amhas, M. (2020). 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(1), 136–149.
- Fanny, D. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batanghari Barisan Padang. *Skripsi, Universitas Putra Indonesia*, 1–2.
- Fitri, R. A. R. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(2), 292–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.35908/ijmpro>
- Kaligis, J. N., Jacobus, S. N. H., & Mongkareng, S. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Unima*, 1(3), 21–25.
- Kirana, G. C. (2020). Pengaruh Kualitas Sdm, Etika Profesi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Ekonomi Volume.*, 4(1), 21–38.
- Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88.
- Maenadi, D. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pemerintah Desa Di Kecamatan Karangrejo. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung*.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia

- ). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176–188.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di sekretariat dprd kabupaten cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Patrecia Mentari Shiella Putri. (2020). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi, Eprints Repository Software*, 6–7.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.  
<https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Rawis, V. M. S., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(4), 319–324.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman*. 4(1), 15–33.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Saputro, A. K., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 390–408.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899> Pendahuluan
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Skripsi, Universitas Bina Darma*, 2(1), 148–153.  
<https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1887/1354>
- Sari, P., & Kasman, P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen. *JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2), 689–696.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alexa Medika Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 21(1), 48–58.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Urnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 2(3), 43–56.
- Wahyuni, T., & Astuti, S. (2021). Pengaruh Audit Manjemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 623–635.