

Analisis Peranan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa

Rizki Ismayanti^{1*}, Heriyanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang
riskiismayanti964@gmail.com^{1*} ; heriyanto@binadarma.ac.id²

Received 21 September 2022 | Revised 23 November 2022 | Accepted 30 November 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Analisis Peranan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Lawang Kidul. Metode digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 30 responden Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji t). Hasil analisa data diperoleh kualitas SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai thitung 4,897 > t-tabel 2,002 dan signifikansinya 0,000. Dengan kontribusi sebesar 48,9%

Kata kunci: Kualitas SDM; Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to find out and analyze the Analysis of the Role of Human Resource Quality in the Work Productivity of Employees of the Kecamatan Lawang Kidul Village Community Empowerment Office. The method used is a quantitative approach with a total sample of 30 respondents Data analysis techniques using simple linear regression and hypothesis test (t test). The results of the data analysis obtained by the quality of human resources affect the work productivity of employees with a calculated value of 4,897 > t-table of 2,002 and a significance of 0.000. With a contribution of 48.9%

Keywords: *Quality of Human Resources; Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik menurut Undang-Undang RI No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (Putri & Mutiarin, 2018; Septiandika & Halima, 2021). Ditinjau dari jenis usahanya (produk yang dijual), perusahaan dibedakan menjadi perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, dan perusahaan jasa. Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang terlebih dahulu mengubah (merakit) input atau bahan mentah (*raw material*) menjadi output atau barang jadi (*finished goods/ final goods*), baru kemudian dijual kepada para pelanggan (distributor). Pembelian bahan baku dalam perusahaan manufaktur memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan operasional perusahaan termasuk dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan/ pembeli (Kadarisman, 2019; Soeltanong & Sasongko, 2021).

Setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia (Husein, 2020). Oleh karena itu, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menuntut kualitas tertentu (Suhartoyo, 2019). Oleh sebab itulah

peranan lembaga masyarakat merupakan aspek terpenting dalam penunjang aktivitas daerah karena Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka ia menjalankan suatu peranan (Hasanah, 2019).

Dalam kehidupan bermasyarakat itu munculah apa yang dinamakan peran (role). Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan. Pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan, Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan (Daud et al., 2020).

Kualitas SDM merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Hasibuan, 2017; Marimin, 2016). Kualitas Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi layanan dapat merupakan penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017).

Kualitas sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan jika tidak di tingkatkan maka akan mengganggu hasil dari produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2017). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai (Hasanah, 2019). Dari latar belakang diatas, peneliti ingin menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul.. Rumusan masalah dari penelitian ini ialah apakah pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul?

METODE

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif (Sugiyono, 2016, 2019). Tempat penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul., bertempat di JL, Mayor Tjijik Agus Kiemas .SH,Cemp.Wangi, Kec.Merapi Tim., Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Waktu penelitian ini di rencanakan akan dilakukan pada sejak Januari sampai Maret 2022. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini jenis data yang bersifat kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diambil berasal dari karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu menggunakan metode kuisoner atau (angket) (Sugiyono, 2017, 2018). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah 30 responden.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul. bagian karyawan sebanyak 30 responden. Sebanyak 30 kuesioner yang telah dikembalikan oleh

responden dan dapat digunakan dalam mengelolah data. Dari hasil kuesioner yang diterima, dapat diketahui jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Laki-laki	10	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	20	33.3	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dijadikan sampel responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 10 orang (66.7%).

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul bagian karyawan sebanyak 30 responden. Sebanyak 30 kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden dan dapat digunakan dalam mengelolah data. Dari hasil kuesioner yang diterima, dapat diketahui berdasarkan umur responden sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	< 20 Tahun	5	13.3	13.3	13.3
	20 - 30 Tahun	15	43.3	43.3	56.7
	30 - 40 Tahun	8	15.0	15.0	71.7
	> 40 Tahun	2	28.3	28.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dijadikan sampel terdapat 5 orang atau (13,3%) responden berumur < 20 tahun, 15 orang (43,3%) responden berumur 20 - 30 tahun, 8 orang (15,0%) responden berumur 30 - 40 tahun, dan 2 orang berumur >40 tahun (28,8%) Hal ini berarti responden dengan jumlah terbanyak terdapat pada rentang Umur 20 - 30 tahun.

Deskripsi Responden Pendidikan

Deskripsi responden yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul bagian karyawan sebanyak 30 responden. Sebanyak 30 kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden dan dapat digunakan dalam mengelolah data. Dari hasil kuesioner yang diterima, dapat diketahui responden pendidikan sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	SMA	8	61.7	61.7	61.7
	Diploma III	6	6.7	6.7	68.3
	S-1	16	31.7	31.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dijadikan sampel terdapat 8 orang atau 61,7% responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK, 6 orang atau 6,7% dengan Pendidikan terakhir D3, dan 16 orang atau 31,7% dengan Pendidikan terakhir S1. Dari hasil data Pendidikan diatas, responden yang lebih dominan adalah S-1 dengan jumlah 16 orang.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kec. Lawang Kidul bagian karyawan sebanyak 30 responden. Sebanyak 30 kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden dan dapat digunakan dalam mengelolah data.

Dari hasil kuesioner yang diterima, dapat diketahui responden lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	< 5 Tahun	15	50.0	40.0	40.0
	5 – 10 thn	10	23.3	23.3	63.3
	10 – 15 thn	5	26.7	26.7	90.0
	15- 20 thn	0	0.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dijadikan sampel responden yang sudah bekerja < 5 tahun sebanyak 15 responden (40,0%), 10 orang responden atau (23,3%) sudah bekerja selama 5 – 10 tahun. Sebanyak 5 orang responden (26,7%) sudah bekerja selama 10 - 15 tahun dan sebanyak 0 responden atau (0,0%) sudah bekerja selama 15 – 20 tahun. Dari hasil data Lama Bekerja diatas, responden yang lebih dominan adalah yang bekerja selama < 5 tahun dengan jumlah 15 orang.pembelian. Dalam hal ini manajemen perusahaan memerlukan informasi mengenai total kewajiban perusahaan.

Uji Validitas Kualitas SDM

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dibuat valid atau tidak. Pada penelitian ini jumlah responden (N) adalah 30 dan untuk mencari rtabel yaitu (N-2), 30 - 2 = 28 dengan alpha 0.05 maka didapat rtabel sebesar 0.2521. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila rhitung rtabel atau Nilai sig. Uji validitas dari 2 (tiga) variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kualitas SDM (X1), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Uji Validitas Kualitas SDM (XI)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
WFH1	0,746	0,2521	Valid
WFH2	0,719	0,2521	Valid
WFH3	0,670	0,2521	Valid
WFH4	0,746	0,2521	Valid
WFH5	0,829	0,2521	Valid
WFH6	0,799	0,2521	Valid
WFH7	0,887	0,2521	Valid
WFH8	0,794	0,2521	Valid

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pertanyaan mengenai pemberdayaan yang diajukan kepada 30 responden dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan semua indikator pada variabel Kualitas SDM.

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dibuat valid atau tidak. Pada penelitian ini jumlah responden (N) adalah 30 dan untuk mencari rtabel yaitu (N-2), 30 - 2 = 28 dengan alpha 0.05 maka didapat rtabel sebesar 0.2521. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila rhitung rtabel

atau Nilai sig. Uji validitas dari 2 (dua) variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kualitas SDM (X1), dan Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,456	0,252	Valid
K2	0,639	0,252	Valid
K3	0,621	0,252	Valid
K4	0,557	0,252	Valid
K5	0,551	0,252	Valid
K6	0,556	0,252	Valid
K7	0,614	0,252	Valid
K8	0,625	0,252	Valid

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pertanyaan mengenai kinerja karyawan yang diajukan kepada 30 responden dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan semua indikator pada variabel Produktivitas kerja karyawan.

Uji Reliabilitas Kualitas SDM

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan juga mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Variabel akan dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's Alpha > 0.60 (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	8

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 24

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel Kualitas SDM (X1) diperoleh sebesar 0,692. Nilainya lebih besar dari 0.60 dapat disimpulkan pertanyaan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan juga mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Variabel akan dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's Alpha > 0.60 (Ghozali, 2016).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	8

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 24

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,622. Nilainya lebih besar dari 0.60. dapat disimpulkan pertanyaan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96277600
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.048
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Analisis Linear

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.237	3.451		2.387	.020
	Kualitas SDM	.299	.061	.500	4.897	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data di atas diperoleh persamaan regresi $Y = 8,237 + 0,299 X_1 + e$, yang mempunyai arti:

Nilai konstanta sebesar 8,237 hal ini menunjukkan apabila pemberdayaan kompetensi jika dianggap konstan (0), maka kinerja karyawan adalah 8,237. Koefisien regresi variabel Kualitas SDM (X_1) sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kualitas SDM sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,299. $Y = 8,237 + 0,299 X_1 + e$

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t pada tabel 11, diperoleh hasil t hitung nya 4,897 dimana hasil ini lebih besar dari t-tabel, dengan nilai signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kualitas SDM terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R²)

Analisis ini koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen Kualitas SDM (X_1), dengan variabel dependen kinerja Produktivitas (Y). Adapun uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.489	1.99691

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,711 yang artinya Kualitas SDM memiliki hubungan yang kuat dengan Produktivitas Kerja (Y). Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,489. Hal ini berarti kemampuan variabel independen (Kualitas SDM) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 48,9% sisanya 51,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

Pembahasan

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,299 dan hasil uji T-test diperoleh t-hitung sebesar 4,897 > t-tabel 2,002 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Desa Kec.Lawang Kidul, jumlah karyawan yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Desa Kec.Lawang Kidul dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini menunjukkan bahwa Kualitas SDM yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Desa Kec.Lawang Kidul juga meningkat, sehingga Kualitas SDM juga meningkat (Luar et al., 2016; Widyawati, 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Desa Kec. Lawang Kidul dengan nilai t-hitung sebesar 4.897 > t-tabel 2,002 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil uji koefisien determinasi (R²) nilai koefisien determinasi sebesar 0,489. Artinya kemampuan variabel independen (Kualitas SDM) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Produktivitas kerja Karyawan) sebesar 48,9% sisanya 51,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S.IP., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar - Google Buku. In *CV BUDI UTAMA*.
- Daud, D., Shodiq Askandar, N., & Junaidi. (2020). Pengaruh Strategi Bisnis terhadap Manajemen Laba dengan Kinerja Perusahaan sebagai Variabel Intervening. *E-JRA*, 09(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, D. I. (2019). Moral dan Etika Birokrasi dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (21st ed.). Bumi Aksara.
- Husein, S. (2020). Implementasi Peraturan Presiden No 13 Tahun 2018 Dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Putusan Nomor 04/KPPU-L/2018). *Indonesian Notary*, 13.
- Jamaludin, & Pawirosumarto, S. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Di Smk Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten). *Swot*, 7(2).
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di



- Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1). <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>
- Luar, D., Universitas, B., Negeri, I., & Palembang, R. F. (2016). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Istinbath*, 15(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya., 1(2).
- Marimin. (2016). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Muhammad, M. (2021). Pelatihan Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1769>
- Putri, L. D. M., & Mutiarin, D. (2018). Efektifitas inovasi kebijakan publik; Pengaruhnya pada kualitas pelayanan publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*.
- Septiandika, V., & Halima, N. (2021). Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Kualitas Pelayanan Program Demang Dimmas (Kademangan Digital Melayani Masyarakat) di Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. *Sawala : Jurnal Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.30656/sawala.v9i2.3420>
- Soeltanong, M. B., & Sasongko, C. (2021). Perencanaan Produksi dan Pengendalian Persediaan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 8(01). <https://doi.org/10.35838/jrap.2021.008.01.02>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; : Alfabeta;, 2016.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Suhartoyo, S. (2019). Implementasi Fungsi Pelayanan Publik dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.143-154>
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2.