

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO MUTLI TERMINAL
BRANCH BELAWAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ZULFIRA ERIZA
218320017**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/5/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/5/25

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO MULTI TERMINAL
BRANCH BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Zulfira Eriza
218320017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

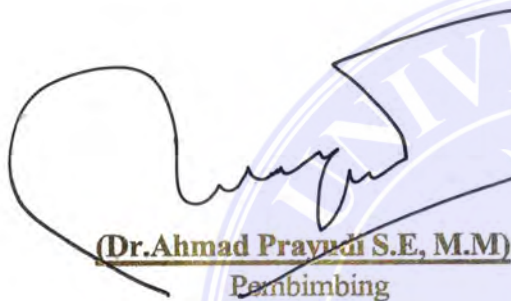
Document Accepted 22/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/5/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelindo Multi Terminal Branch Belawan
Nama : Zulfira Eriza
NPM : 218320017
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :


(Dr. Ahmad Prayudi S.E, M.M)
Pembimbing


(Dr. Hery Syahrial S.E, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :


(Ahmad Rafiq, BBA, MMgt. Ph.D. CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 11 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Maret 2025




Zulfira Eriza
218320017

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfira Eriza
NPM : 208320017
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 11 Maret 2025

Yang menyatakan,



Zulfira Eriza

RIWAYAT HIDUP



Nama	ZULFIRA ERIZA
NPM	218320017
Tempat, Tanggal Lahir	BELAWAN, 18 JANUARI 2001
Nama Orang Tua :	
Ayah	ANAS KHAIRUDDIN
Ibu	DAHNIAR
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP SWASTA AL WASHLIYAH 09 MEDAN
SMA/SMK	SMA SWASTA HANG TUAH BELAWAN
Riwayat Studi Di UMA	
Pengalaman Kerja	
NO. HP/WA	082272544905
Email	Erizazulfira17@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human resource quality, work professionalism, and commitment to employee performance at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. The research method used is quantitative. The population in this study amounted to 50 respondents, with a sampling technique using saturated sampling where the entire population was sampled. The method of data collection used questionnaires and literature studies. The data analysis method used descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significance level of 0.05. With the results of the study: (1) Human Resource Quality has a positive and significant effect on Employee Performance, This can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and $t_{count} (4.025) > t_{table} (2.013)$. (2) Work Professionalism has a positive and significant effect on Employee Performance, This can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and $t_{count} (2.048) > t_{table} (2.013)$. (3) Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and $t_{count} (3.661) > t_{table} (2.013)$. Human Resource Quality, Work Professionalism and Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. This can be seen from the F_{count} value $> F_{table}$ and the significance level $(0.000) < (0.05)$.

Keywords: *Human Resource Quality, Work Professionalism, Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode dalam pengambilan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Dengan hasil penelitian: (1) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dilihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan $t_{hitung} (4.025) > t_{tabel} (2.013)$. (2) Profesionalisme Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dilihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan $t_{hitung} (2.048) > t_{tabel} (2.013)$. (3) Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dilihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan $t_{hitung} (3.661) > t_{tabel} (2.013)$. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $(0,000) < (0,05)$.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi penulis mengambil judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan”.

Tujuan dari penulisan ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dan mendapatkan gelar sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dari awal hingga akhir pengerjaan tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area serta selaku dosen Ketua saya.
3. Ibu Fitriani Tobing, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area serta selaku dosen sekretaris saya.
4. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhan, S.E, M.Acc, Ak selaku Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

5. Bapak Dr. Ahmad Prayudi S.E, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah tulus memberikan bimbingan, saran, motivasi dan meluangkan waktu berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Hery Syarial S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan serta dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Para dosen dan staf akademik FEB UMA, terima kasih atas pengetahuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan selama perkuliahan. Ilmu yang diajarkan dan bantuan yang diberikan sangat berpengaruh dalam pengembangan diri penulis sehingga dapat mencapai titik ini.
8. Bapak Anas Khairuddin selaku ayah penulis, yang sangat berjasa dalam hidup penulis, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, yang tak pernah lelah memberikan dukungan, semangat, doa, cinta dan kasih sayang disepanjang perjalanan pendidikan penulis. Terimakasih telah menjadi orang tua yang menginspirasi penulis sampai saat ini, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang telah diambil, serta tanpa lelah mendengarkan keluh kesah penulis hingga titik ini.
9. Almh Ibu Dahniar selaku ibu penulis, beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menempuh pendidikan diperkuliahan ini, Namun beliau menginspirasi saya untuk bisa berada ditahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan terakhir sebelum beliau benar-bener pergi. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan mamak di tempat yang paling mulia disisi Allah SWT.

10. Bapak pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Brach Belawan yang telah memberikan kesempatan dan membantu kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tugas skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis, demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap tugas skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian tugas akhir saya yaitu skripsi.

Medan, 11 Maret 2025

Penulis



Zulfira Eriza
218320017

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan	13
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia	14
2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia	15
2.2.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	15
2.3 Profesionalisme Kerja	16
2.3.1 Pengertian Profesionalisme Kerja	16
2.3.2 Indikator Profesionalisme Kerja	17
2.4 Komitmen	18
2.4.1 Pengertian Komitmen	18
2.4.2 Dimensi Komitmen	18
2.4.3 Indikator Komitmen	19

2.5 Penelitian Terdahulu.....	19
2.6 Kerangka Konseptual.....	22
2.7 Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2.2 Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.3.1 Populasi Penelitian	25
3.3.2 Sampel Penelitian.....	26
3.4 Definisi Operasional.....	26
3.5 Skala Pengukuran.....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.7.1 Jenis Data	28
3.7.2 Sumber Data.....	28
3.8 Uji Instrumen Penelitian	29
3.8.1 Uji Validitas.....	29
3.8.2 Uji Reliabilitas	30
3.9 Teknik dan Analisis Data.....	30
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif	30
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	31
3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	32
3.9.4 Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Gambaran Umum PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan....	36
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan	37
4.2 Uji Validitas dan Analisis Deskriptif Responden.....	38
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	41
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden	42
4.2.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	57

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.2.5 Pengujian Hipotensi.....	63
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.3.2 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.3.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.3.4 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	26
Tabel 3. 3 Bobot Angket	27
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Y	38
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1	38
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X2	39
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X3	39
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Y	40
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas X1	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas X2	40
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas X3	41
Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4. 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 11 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4. 12 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	48
Tabel 4. 13 Distribusi Jawaban Variabel Profesionalisme Kerja.....	52
Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Variabel Komitmen	55
Tabel 4. 15 One-Sample Kolmogorov Test.....	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	64
Tabel 4. 19 Hasil Uji Signifikasi Silmutan (Uji-F)	65
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	58
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas (P-P-Plot)	59
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedesitas (Scatterplot)	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	86
Lampiran 3. Data Hasil SPSS.....	91
Lampiran 4. Bukti Penelitian.....	101
Lampiran 5. Surat Izin Riset.....	102
Lampiran 6. Surat Selesai Riset.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang memiliki peran utama dalam kesuksesan perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa keberadaan sumber daya manusia yang profesional, dapat diandalkan, kompeten, dan tekun sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Rous, 2024). Dalam struktur operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya menjadi salah satu aset kunci yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi penting bagi keberhasilan perusahaan sebab keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja tidak cukup. Faktor manusia menjadi elemen krusial karena manusia memiliki perilaku, emosi, intelektualitas, dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang optimal menjadi hal yang sangat diperlukan bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Duha, 2024).

Menurut Soelistya et al.,(2021) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan berharap kedepannya akan mengalami perkembangan yang pesat dalam bidang kegiatan perusahaannya dan ingin mencapai efisiensi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya.

PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan pelabuhan. Tugas pokok perusahaan ini adalah menyelenggarakan dan melaksanakan pengusahaan dalam pelayanan jasa kepelabuhan secara efisien dan efektif untuk mendukung kelancaran arus kapal barang dan penumpang. Perusahaan pengelola Pelabuhan ini dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja yang baik dari karyawan. Tujuannya agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan.

Menurut T. Anning-Dorson et al., (2017) Kinerja karyawan dianggap sebagai aktivitas kerja tertentu di mana kinerja pekerjaan merupakan tahap realisasi yang terjadi sebagai hasil dari pekerjaan individu. Oleh karena itu, kinerja berkaitan dengan pekerjaan; sebagai hasilnya, kinerja didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan dan bagaimana menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Menurut Lubis et al.,(2022) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumber daya manusia, didalam meningkatkan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Pratasik et al., (2023), Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Sedangkan Menurut Widodo, (2015) Kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan.

Menurut Chrisdianto et al., (2019) Profesionalisme Kerja merupakan suatu bentuk kesungguhan dalam melaksanakan tugas agar menghasilkan pekerjaan yang bermutu baik, penggunaan waktu yang tepat dan mampu bekerja sesuai prosedur yang benar. Profesionalisme pegawai pemerintah ditandai dengan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang profesinya. Profesionalisme pegawai diukur dari kreativitas, inovasi, dan daya tanggap. Kreativitas pegawai pemerintah menjelaskan tentang kemampuan dalam merencanakan pekerjaan, membuat umpan balik dan menciptakan karya. Inovasi dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks. Sedangkan Menurut Asgaruddin, (2023) profesionalisme adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing.

Menurut Badriaonto, (2023) komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Luthan et al., (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan di mana seseorang setuju dengan organisasi serta tujuan dan niatnya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adanya komitmen dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Hal ini juga didukung oleh pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, Dimana berdasarkan survey kepada 10 karyawan tetap pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, Berikut hasil pra-survei Kinerja Karyawan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei**Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan, Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan.	9	1
2	Saya sering memberikan ide baru untuk meningkatkan kinerja tim.	5	5
Kualitas SDM			
1	Saya memahami teknologi dan alat yang digunakan dalam pekerjaan saya.	8	2
2	Saya sering merasa kesulitan memahami tugas yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya	1	9
Profesionalisme			
1	Saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan atau tim.	10	0
2	Saya sering menyerahkan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab saya kepada orang lain.	0	10
Komitmen			
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	10	0
2	Saya sering mempertimbangkan untuk pindah kerja karena kurang merasa terikat dengan perusahaan.	0	10

Sumber: Hasil Pra-Survei Tahun 2024

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarkan 10 responden bahwa pada pernyataan (Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan.) responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 9 responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 1 hal ini karena kan masih ada beberapa karyawan belum sesuai dengan standar perusahaan dalam menyelesaikan tugas. Untuk pernyataan kedua tentang Kinerja Karyawan, (Saya sering memberikan ide baru

untuk meningkatkan kinerja tim.) responden menjawab “Ya” sebesar 5 responden. dan yang menjawab "Tidak" sebesar 5 hal ini berimbang antara yang sering memberikan ide dan yang jarang memberikan ide.

Kategori Kualitas SDM pernyataan pertama (Saya memahami teknologi dan alat yang digunakan dalam pekerjaan saya) responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 8 responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 2 hal ini karena masih ada beberapa karyawan merasa belum memahami teknologi sepenuhnya dalam pekerjaan karena faktor usia yang susah buat mengikuti secara cepat. Pernyataan kedua (Saya sering merasa kesulitan memahami tugas yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya) responden menjawab “Ya” sebesar 1 responden. Namun responden lebih dominan menjawab "Tidak" sebesar 9 hal ini karena karyawan tidak merasa kesulitan dalam memahami tugasnya.

Kategori Profesionalisme pernyataan pertama (Saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan atau tim) responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 10 responden. Namun yang menjawab "Tidak" sebesar 0. Karena karyawan siap mempertanggung jawabkan pekerjaan mereka. Pernyataan kedua (Saya sering menyerahkan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab saya kepada orang lain.) responden yang menjawab “Ya” sebesar 0 responden. Namun lebih dominan yang menjawab "Tidak" sebesar 10 hal ini karena karyawan tidak pernah menyerahkan tugas mereka kepada orang lain.

Kategori Komitmen pernyataan pertama (Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.) responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 10

responden. Yang menjawab "Tidak" sebesar 0 hal ini karena karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Pernyataan kedua (Saya sering mempertimbangkan untuk pindah kerja karena kurang merasa terikat dengan perusahaan) responden yang menjawab "Ya" sebesar 0 responden. Namun lebih dominan yang menjawab "Tidak" sebesar 10 hal ini karena karyawan sudah merasa terikat oleh perusahaan, jadi untuk pindah mereka tidak pernah mempertimbangkannya. Perusahaan sebesar ini sayang untuk ditinggalkan, apalagi susah untuk mendapatkan pekerjaan di zaman sekarang ini. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan beberapa area kekuatan dalam Kualitas SDM, Profesionalisme kerja dan Komitmen tetapi juga ada yang memerlukan peningkatan, terutama dalam aspek Kinerja karyawan karena kurangnya inisiatif untuk memberikan ide.

Berdasarkan *Research gap* penelitian terdahulu Dinda Pirantika et al, (2023), Wida Gerhana et al., (2019), Yuan Badrianto et al., (2023), Zulfahmi, et al., (2024) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang ini menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan pengujian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih luas lagi. Sekaligus untuk menguji lebih dalam mengenai pengaruh yang dihasilkan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan mengangkat topik dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah penentu utama efektivitas operasional, SDM yang berkualitas tidak hanya ditandai dengan pengetahuan teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi dan menyelesaikan tanggung jawab dengan standar tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menganalisis sejauh mana kualitas SDM di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan memengaruhi hasil kerja karyawan. Kualitas Sumber Daya Manusia di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan
2. Profesionalisme kerja adalah aspek penting yang mencerminkan tanggung jawab, kolaborasi, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Seorang karyawan yang profesional cenderung mampu mencapai target dengan konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak profesionalisme terhadap kinerja karyawan dan bagaimana perilaku profesional memengaruhi pencapaian target perusahaan.
3. Komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor yang dapat memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen ini berhubungan dengan loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan serta memberikan kontribusi yang maksimal. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana tingkat komitmen karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan berkontribusi pada kinerja mereka.

4. Penelitian ini juga akan menguji pengaruh ketiga faktor (kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini penting untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan beberapa masalah untuk diteliti yaitu:

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan?
2. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan?
3. Apakah Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan?
4. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
2. Untuk menguji apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
3. Untuk menguji apakah Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
4. Untuk menguji apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, sehingga penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai pedoman untuk mengantisipasi faktor lain yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Martin et al, 2024). Menurut Suprayitno, (2024) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Wulandari et al, (2025) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bersama baik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memberikan support untuk memajukan perusahaan dengan memenangkan persaingan bisnis yang ketat. Dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Silaen Ruth (2021) Mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen yang tinggi.
2. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
3. Tujuan yang realistis dimiliki.
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Lukmiati et al., (2020) menyatakan dimensi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Hubungan antar perseorangan

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma et al., (2022) indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi akan mendapatkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan dan pengetahuan.
2. Ketepatan Waktu Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif Pegawai memiliki kesadaran terhadap sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.
4. Kemampuan Diantara beberapa faktor lainnya, kemampuan pegawai dapat diterapi melalui pendidikan dan pelatihan yang kemudian dapat dikembangkan.
5. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Zulfahmi et al., (2024) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang di miliki oleh seorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Akan tetapi, kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh pendidikan, tingkat pengetahuan, kedewasaan, dan sikapnya. Akibatnya, jumlah pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam

melaksanakan pekerjaan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan semuanya dapat digunakan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) ini tidak hanya diukur dari segi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu, tetapi juga mencakup sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang dimiliki dan tentunya harus sejalan dengan visi misi perusahaan agar pekerjaan yang dijalankan dapat berjalan optimal dalam pengerjaannya (Taryana, 2025).

2.2.2 Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia

Erdianti et al., (2025) Dimensi Kualitas SDM yaitu :

1. Kualitas, terdiri atas keterampilan, fisik, mental, serta kemampuan mental karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas, terdiri atas jumlah karyawan yang ada didalam perusahaan.

2.2.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Atika & Mafra, (2020) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Intelektual
2. Pendidikan
3. Memahami Bidanganya
4. Kemampuan
5. Semangat Kerja
6. Kemampuan Perencanaan Pengorganisasian

2.3 Profesionalisme Kerja

2.3.1 Pengertian Profesionalisme Kerja

Menurut Candra et al., (2023) Profesionalisme kerja merupakan sikap kerja yang profesional yang tidak lain merupakan perilaku karyawan yang mengacu pada kehandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dilaksanakan dengan mutu yang tinggi, tepat waktu, cermat, dan dengan hasil yang mudah dipahami. Sedangkan Menurut Pirantika et al., (2023) Profesionalisme kerja merupakan penempatan diri sebagai seorang yang mengerti dan paham akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, membangun hubungan dan relasi kerja dengan tim lain, serta selalu fokus dan konsisten dengan target dan tujuan organisasi.

Ciri-ciri orang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja menurut Atika

- a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga kita di tuntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
- b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang harus dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sikap tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.
- d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta, kenikamatan hidup.
- e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan dari uraian ciri-ciri tersebut, profesionalisme karyawan dapat di ukur melalui

- 1) Efektif dan efisien
- 2) Teliti
- 3) Berintegritas
- 4) Konsekuensi

2.3.2 Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Atika & Mafra, (2020) Indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.
3. Efisiensi dapat diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.
4. Tanggung jawab kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

2.4 Komitmen

2.4.1 Pengertian Komitmen

Menurut Andika et al., (2020) Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan akan menunjukkan kemauan untuk bekerja lebih giat guna mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk terus bekerja di suatu perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan produktif yang pada akhirnya juga menguntungkan organisasi (Paramita et al., 2020).

Sari, (2023) komitmen adalah perasaan indentifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing – masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya.

2.4.2 Dimensi Komitmen

Nahita, (2021) mengemukakan terdapat tiga dimensi dari komitmen sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

2.4.3 Indikator Komitmen

Menurut Kurniawan et al.,(2020) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Indikator komitmen kerja yaitu:

1. Loyalitas
2. Tanggung jawab
3. Sikap terhadap tugas

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini di sajikan pada table

2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Pogo et al. (2021)	Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum	1. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

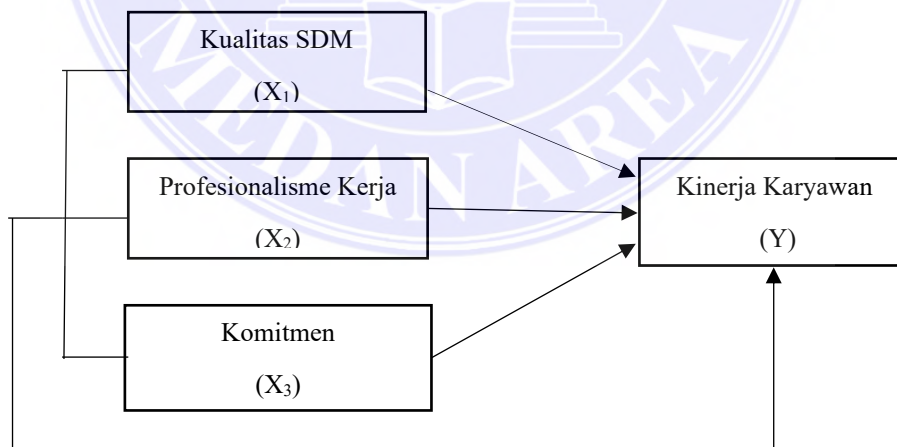
No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
		(Blud-Spam) Kabupaten Nagekeo	3. Komitmen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Aisyah et al., (2017)	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember	1. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	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)	1. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Badrinto & Gusramlan, (2023)	Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KEU	1. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Zahrani et al., (2023)	<i>The Effect of Work Professionalism and Organizational Commitment on the Performance of Discominfostandi Employees in Bekasi City in 2021</i>	1. Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
			3. Profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Agustina et al., (2022)	<i>Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment</i>	1. Kualitas kehidupan kerja (<i>work life quality</i>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
7	Katoda, (2023)	<i>The Influence Of Pprofessionalism And Organizational Commitment On Nurse Performance Kertosono Regional Hospital</i>	1. Profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. menggunakan metode resampling bootstrap.
8	Sutarni & Sophian, (2024)	Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang)	1. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Profesionalisme Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
9	Ronaldo et al., (2025)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Nusa Mandiri di Kabupaten Ketapang	1. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Profesionalisme Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen berkelanjutan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Winedar et al., (2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep	1. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Profesionalisme Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Kualitas SDM profesionalisme kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2021) yang mengemukakan kerangka konseptual merupakan model konseptual terkait bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka konseptual digambarkan bahwa penelitian ini akan menganalisis pengaruh antara Variabel bebas (X) terdiri kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2), dan komitmen (X_3) sedangkan variable terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kualitas SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

H2: Profesionalisme Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

H3: Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

H4: Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks penelitian kuantitatif, analisis data yang dilakukan melibatkan angka-angka dan uji statistik yang sesuai dengan rumusan atau identifikasi yang sedang diteliti sesuai dengan definisi. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan jika ada, sejauh mana berpengaruh atau hubungan tersebut, serta apakah pengaruh atau hubungan tersebut signifikan, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Komitmen (X3). Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Dengan menggunakan pengujian hipotesis dan statistika. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2019).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan berlokasi di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan berlokasi Jalan Sumatera No.1 Belawan 1, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411. Peneliti mendapatkan data dan informasi yang digunakan sebagai bukti dalam melakukan suatu penelitian.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan yang akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai selesai. Berikut Rencana waktu penelitian.

Tabel 3. 1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul							
2	Penyelesaian Proposal							
3	Revisi Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Penelitian							
6	Seminar Hasil							
7	Revisi Seminar Hasil							
8	Sidang Meja Hijau							

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan yang berjumlah 50 orang karyawan tetap.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan dari populasi karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan dengan jumlah 50 orang karyawan tetap.

3.4 Defenisi Oprasional

Tabel 3. 2
Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Supriyotno, 2024).	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi Darma et al, (2022)	<i>Likert</i>
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Kualitas sumber daya manusia (SDM) ini tidak hanya diukur dari segi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu, tetapi juga mencakup sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang dimiliki dan tentunya harus sejalan dengan visi misi perusahaan agar pekerjaan yang dijalankan dapat berjalan optimal dalam pengerjaannya (Taryana, 2025).	1. Kualitas Intelektual 2. Pendidikan 3. Memahami Bidanganya 4. Kemampuan 5. Semangat Kerja 6. Kemampuan Perencanaan Pengorganisasian Atika & Mafra (2020)	<i>Likert</i>

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Profesionalisme (X2)	Profesionalisme kerja merupakan penempatan diri sebagai seorang yang mengerti dan paham akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. (Pirantika et al., 2023)	1. Kompetensi 2. Efektivitas 3. Efesiensi 4. Tanggung Jawab Atika & Mafra, (2020)	<i>Likert</i>
Komitmen (X3)	Komitmen merupakan sikap kerja yang penting, karena orang yang berkomitmen diharapkan akan menunjukkan kemauan untuk bekerja lebih giat guna mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang besar untuk terus bekerja disuatu perusahaan (Andika, 2020)	1. Loyalitas 2. Tanggung Jawab 3. Sikap Terhadap Tugas Kurniawan et al., (2020)	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah peneliti 2024

3.5 Skala Pengukuran

Data Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut summated rating scale, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Sugiyono, 2019).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat favorable dimana :

Tabel 3. 3
Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut (Alfifto, 2024), berdasarkan pengelompokan nya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Alfifto (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden dengan memberikan kuesioner, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, perusahaan, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional serta data mengenai penggunaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila

nilai $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 50 responden pada karyawan PT. Kebayoran Pharma untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,60$ maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

3.9 Teknik dan Analisis Data

3.9.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji Analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2024) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary Least Square (OLS) untuk memastikan bahawa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias, serta konsisten

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H_0 : Data residual memiliki distribusi normal

H_1 : Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

2. Uji Heteroskedestitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi tidak seragaman varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal tersebut disebut sebagai homoskedastisitas; sebaliknya, jika varians berbeda-beda, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas (Ghozali 2013: 139). Model regresi yang dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Multikolineritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Sebuah model dianggap mengalami multikolineritas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

Uji multikolineritas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terdapat kinerja karyawan. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Variabel terikat (kinerja Karyawan)

α = konstanta

β = koefisien regresi

X1 = Variabel bebas (Kualitas Sumber Daya Manusia)

X2 = Variabel bebas (Profesionalisme)

X3 = Variabel Bebas (Komitmen)

3.9.4 Uji Hipotesis

1. Uji-Persial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Nilai signifikan 0,05 dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial
- b. Nilai signifikan $>0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Uji - simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Hipotesis nol yang diajukan dalam pengujian ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah menolak hipotesis nol, yang mengindikasikan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. Ghozali memberikan panduan sebagai berikut:

- a. Pandangan Awal (Quick Look): Jika nilai F lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan dengan nilai tabel: Nilai F hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai F yang tercantum dalam tabel. Jika nilai F yang dihitung lebih besar daripada nilai F pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai probabilitas uji F dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti SPSS, pada kolom sig atau signifikan dalam tabel anova.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018 : 97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). Nilai r^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkualitas sumber daya manusia yang produktif dan dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Profesionalisme Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin profesional dalam bekerja dengan adanya prinsip dalam pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Komitmen Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkomitmen dalam pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan komitmen Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian Kualitas sumber daya manusia, dalam pernyataan banyak responden merasa mampu menerapkan keterampilan mereka dengan sangat baik, maka perusahaan pertahankan keterampilan yang sudah baik. Untuk mendukung ini, perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan secara berkala yang fokus pada keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Program mentoring, di mana karyawan yang lebih berpengalaman membimbing yang baru, juga akan sangat bermanfaat. Oleh karena itu penulis menyarankan, Melakukan evaluasi keterampilan secara rutin dapat membantu perusahaan mengetahui bagian mana yang perlu diperbaiki, sehingga pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan.
2. Berdasarkan hasil penelitian Profesionalisme Kerja, dalam pernyataan Kepercayaan diri dengan keterampilan yang dimiliki sangat baik, maka perusahaan tetap pertahankan kepercayaan diri karyawan. Untuk mendukung ini lebih lanjut, Perusahaan perlu menyediakan kegiatan pengembangan diri, seperti workshop dan pelatihan yang bisa meningkatkan keterampilan dan membangun kepercayaan diri karyawan lebih meningkat. Kepercayaan diri yang tinggi dalam keterampilan tentu tidak selalu mencerminkan keseluruhan kemampuan. Oleh karena itu penulis menyarankan, perlu dilakukan penilaian menyeluruh untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan.

3. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen, dalam pernyataan responden merasa bangga dan berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan sangat baik. Untuk menjaga rasa komitmen ini penulis menyarankan, perusahaan perlu memiliki program yang mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada mereka juga akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Melakukan survei untuk mengukur kepuasan kerja secara berkala akan memberikan informasi penting bagi manajemen untuk membuat perbaikan yang diperlukan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, dapat mempertimbangkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan online. Tujuannya untuk Memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Brnch Belawan.

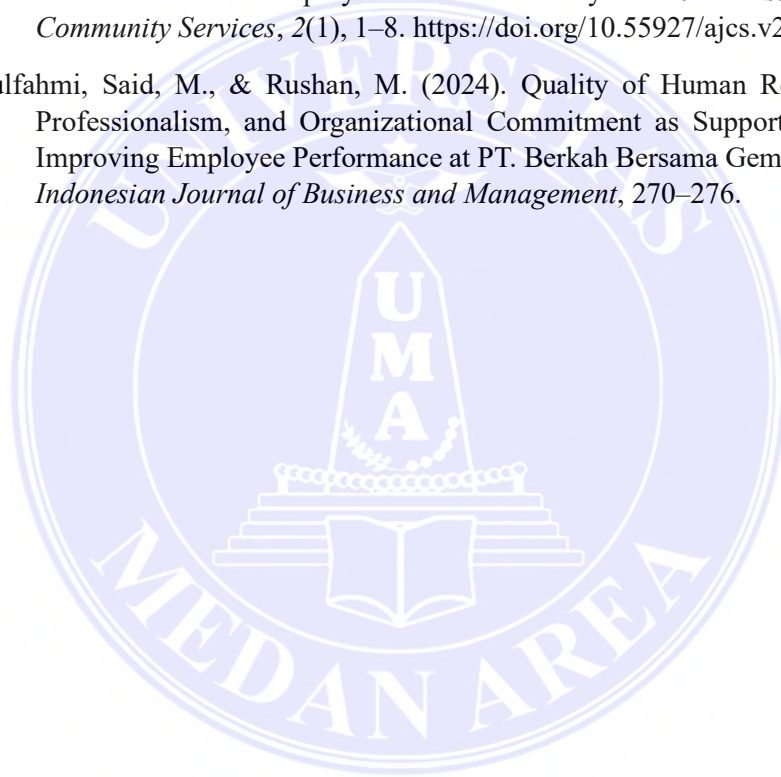
DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Yusuf, M., Syafari Jamel Sutiyan, O., Ardianto, R., Mayjen Sungkono, U., Bandung, S., Riau, U., Pertiwi, U., & Sultan Aji Mahmud Idris, U. (2022). *EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED QUALITY OF WORK LIFE RELATIONSHIP SATISFACTION ON THE JOB AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT*.
- Aisyah, M., 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*, 4, 131–135.
- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian : Konsep Dan Kasus*. UMA Press.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The Effect Of Employee Empowerment And Intrinsic Motivation On Organizational Commitment And Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 241–251. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>
- Asgaruddin, A. (2023). Work Professionalism Through Work Discipline on Employee Performance (a Literature Study Human Resource Management). *DIJMS Dinasti International Journal Of Management Science*, vol.4. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (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.
- Badriaonto, Y. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://lenteranusa.id/>
- Badrinto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol.1.
- Candra, A., Sudiro, A., & Susilowati, C. (2023). The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate. *International Journal of Research in Business & Social*, Vol.12, 177–186.
- Chrisdianto, B., & Respati, H. (2019). Determinants of Employee Performance : Study of Workability, Organizational Commitment and Professionalism in the Land Offices. *European Journal of Business and Management*, Vol.11, 2222–1905.
- Duha, E. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1. *Repository Universitas HKBP Nommensen*, 1–32.

- Erdianti, J., Wulandari, P., Zennita, L., Kesumadewi, D., & Rodiah, S. (2025). Analisis Bibliometrik Audit Sumber Daya Manusia Menggunakan Vosviewer Dengan Publish Or Perish (POP) . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 31–36.
- Gerhana, W., Rezti, & Wasis. (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*, vol.3.
- Katoda, S. N. (2023). The Influence Of Professionalism And Organizational Commitment On Nurse Performance Kertosono Regional Hospital. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, Vol.2, 4132–4143.
- Kurniawan. Ivan, & Mulyadin. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, vol 1, 124–130.
- Lubis, M., Khadijatul, A., Legino, S., Hutomo, R., Marlina, Fitri, S., & Syarifuddin, S. (2022). *Buku Ajaran Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). ZAHIR PUBLISHING.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3, 46–50.
- Luthan, E., Ali, S., & Hairaty, E. (2019). The Professionalism, Competence, Organizational Commiyment & Job Satisfaction On The Performance Of Auditor. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 2(2), 87–104. <https://doi.org/10.17509/tjr.v2i2.21345>
- Martin, & Purjianto. (2024). Analisis Interpersonal Communication Dalam Memediasi Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 24(2), 221–230.
- Nahita, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 294–306.
- Nurhanan, & Sasono, H. (2022). Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 01–15.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7, 3.

- Pirantika, D., Wardhani, R., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri. *JURNAL RISET MANAJEMEN*, Vol.1, 01–09.
- Pogo, M. G. J., Langga, L., & Tanusi, G. (2021). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Daerah Sistem Penyediaan Air Minum (Blud-Spam) Kabupaten Nagekeo. *Scientific Journal of Business Management (SJMB)*, 1(1).
- Pratasik, V., Rares, J., & Dengo, S. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tombatu Utara Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.IX, 236–245.
- Ronaldo, Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2025). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja PT. Bangun Nusa Mandiri di Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 11(1), 1218–1226.
- Rous, W. R. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. *Institutional Repository Universitas Islam Sumatera Utara*, 1–31.
- Sari, N. (2023). *PENGARUH KUALITAS SDM CITASI*.
- Silaen Ruth, N. (2021). *KINERJA KARYAWAN*.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan “Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja”* (A. Irwan, Ed.; Cetakan Pertama). Nizamia Learning Center.
- Suprayitno, D. (2024). The Influence Of Leadership On Employee Performance. *Social Science*, 1(2), 87–91.
- Sutarni, H., & Sophian, S. (2024). Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Taman Nasional Siberut Padang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 177–191.
- T. Anning-Dorson, RK Odoom, G. Acheampong, & E. Tweneboah-Koduah. (2017). Inovasi dan pengembangan organisasi: peran kepemimpinan organisasi. *Jurnal Studi Ekonomi Dan Manajemen Afrika*, vol.8(no.3), 338–351.
- Taryana, D. A. R. (2025). Pengaruh Branding Reputasi Yang Ditampilkan Perusahaan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Melamar Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JSIM)*, 5, 2721–2246.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

- Winedar, S., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(3), 358–371.
- Wulandari, F., & Sutarto, B. (2025). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3, 1727–1738.
- Zahran, W. S., Irwansyah, I., Tamba, R. S., & Parjaya. (2023). The Effect of Work Professionalism and Organizational Commitment on the Performance of Discominfostandi Employees in Bekasi City in 2021. *Asian Journal of Community Services*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.55927/ajcs.v2i1.2420>
- Zulfahmi, Said, M., & Rushan, M. (2024). Quality of Human Resources, Work Professionalism, and Organizational Commitment as Supporting Factors in Improving Employee Performance at PT. Berkah Bersama Gemilang Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 270–276.





LAMPIRAN

KUESIONER

Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat:

Bersama ini saya Zulfira Eriza (218320017) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan, informasi yang diberikan akan menjadi data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Medan Area dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian saya, atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju | : (SS) | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju | : (S) | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju | : (KS) | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju | : (TS) | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Nama | : | |
| 2. Umur | : | a) 25-35 Tahun
b) 36-45 Tahun
c) 46-55 Tahun |
| 3. Jenis Kelamin | : | a) Laki-laki
b) Perempuan |

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya detail dan akurat					
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.					
4.	Saya jarang atau tidak pernah mengalami keterlambatan dalam mengirimkan hasil kerja.					
	Inisiatif					
5.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja					
6.	Saya berinisiatif untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.					
	Kemampuan					
7.	Pengetahuan saya tentang pekerjaan mendukung saya dalam menyelesaikan tugas secara efektif.					
8	Saya menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan situasi baru.					
	Komunikasi					
9	Saya selalu menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami kepada rekan kerja.					
10	Saya terbuka terhadap kritik dan bersedia untuk belajar dan berkembang					

Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Intelektual					
1	Saya dapat menganalisis situasi pekerjaan secara objektif dan mengambil keputusan yang tepat.					
2	Saya dapat dengan mudah menanggapi masalah yang lebih kompleks dalam pekerjaan.					
	Pendidikan					
3	Pendidikan yang saya miliki mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dengan optimal					
4	Saya terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya					
	Memahami Bidangnya					
5	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan					
6	Saya mampu menjelaskan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik kepada rekan kerja					
	Kemampuan					
7	Saya merasa bahwa keterampilan yang saya miliki sudah cukup untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik.					
8	Saya dapat menerapkan keterampilan saya secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
	Semangat Kerja					
9	Saya senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan					
10	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
	Kemampuan Perencanaan					
11	Saya mampu merencanakan tugas dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu					
12	Saya mampu merencanakan pekerjaan dengan baik dan memastikan semua berjalan sesuai rencana					

Profesionalisme Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kompetensi					
1.	Saya merasa percaya diri dengan keterampilan yang saya miliki dalam menjalankan pekerjaan					
2.	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan					
	Efektivitas					
3	Saya mampu menentukan prioritas kerja sehingga menghasilkan output yang optimal.					
4.	Saya merasa bahwa cara kerja saya selalu menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan.					
	Efisiensi					
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat namun tetap berkualitas.					
6.	Saya mampu mengatur prioritas dan mengelola waktu dengan baik.					
	Tanggung Jawab					
7.	Saya siap menghadapi konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan.					
8	Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu, tanpa mengalihkan tanggung jawab kepada orang lain.					

Komitmen

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Loyalitas					
1.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini dan berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan ini					
2.	Saya berkomitmen untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang pada perusahaan ini					
	Tanggung Jawab					
3	Saya bertanggung jawab atas setiap keputusan dan tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan					
4.	Saya tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan atau kegagalan yang terjadi, tetapi bertanggung jawab penuh.					
	Sikap Terhadap Tugas					
5.	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, fokus, dan penuh dedikasi					
6.	Saya tidak pernah merasa terbebani oleh tugas yang diberikan dan selalu siap untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati.					

Lampiran Tabulasi Data

Kinerja Karyawan

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
5	1	3	3	5	1	3	1	5	2
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
4	1	4	1	1	1	2	2	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
4	5	3	3	4	4	2	3	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
1	2	3	1	2	1	1	1	5	1
5	5	2	5	5	1	3	3	5	5
3	4	2	5	4	1	1	3	1	3
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
2	4	4	2	1	1	2	1	2	1
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
3	3	3	4	5	1	1	5	4	1
5	5	3	4	5	4	2	2	1	2

Kualitas Sumber Daya Manusia

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12
5	5	5	4	1	2	2	4	1	5	2	5
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	1	1	1	3	4	3	2	4	5	3
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	1	5	5	2	5	3	1	3	3	2	3
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
4	3	1	5	3	1	3	2	2	5	4	3
4	3	5	1	3	3	2	2	4	1	4	4
4	3	4	2	5	1	2	2	2	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	2	2	1	5	1	1	3	1	5
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	1	1	3	5	1	5	1	1	5	1	1
5	5	5	5	1	3	3	3	1	1	1	1

Profesionalisme Kerja

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
2	2	3	1	3	4	4	2
1	5	3	5	4	5	1	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	4
2	4	4	4	1	4	5	5
1	1	1	3	5	4	4	5
4	3	4	2	5	3	4	2
4	5	5	5	5	4	5	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4
4	1	4	4	5	3	1	1
4	4	5	4	5	4	4	4
1	4	4	1	3	2	1	5
5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4
3	3	5	5	5	5	3	5

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
4	4	5	5	4	4	4	5

Komitmen

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6
3	4	3	3	3	1
4	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6
5	4	4	5	4	5
4	2	5	4	2	4
5	5	5	4	5	4
3	4	3	3	1	2
5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
4	2	3	3	2	3
1	4	3	3	1	1
1	4	1	1	5	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5
5	5	1	3	4	3
4	4	4	5	4	5
1	5	4	4	5	2
5	4	4	4	2	1

Lampiran 3. Tabulasi data hasil SPSS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	37.54	37.886	.718	.880
y1.2	37.52	39.479	.755	.879
y1.3	37.62	41.179	.670	.885
y1.4	37.60	38.408	.674	.883
y1.5	37.46	41.519	.582	.889
y1.6	37.52	40.867	.640	.886
y1.7	37.52	40.744	.577	.890
y1.8	37.64	41.827	.513	.894
y1.9	37.64	38.929	.615	.888
y1.10	37.60	38.082	.701	.881

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	46.72	44.369	.074	.858
x1.2	46.96	37.549	.569	.830
x1.3	46.78	42.298	.250	.851
x1.4	46.86	37.960	.527	.833
x1.5	47.02	35.000	.703	.818
x1.6	47.10	34.745	.767	.812
x1.7	47.04	34.325	.752	.813
x1.8	46.88	41.455	.404	.841
x1.9	46.78	40.542	.381	.843
x1.10	46.78	39.726	.459	.838
x1.11	46.84	38.096	.630	.826
x1.12	46.78	39.685	.517	.834

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	29.36	19.827	.823	.804
x2.2	29.18	22.804	.611	.834
x2.3	29.12	23.332	.529	.843
x2.4	29.10	23.357	.506	.846
x2.5	29.42	22.208	.596	.835
x2.6	29.20	20.694	.731	.817
x2.7	29.32	22.998	.578	.837
x2.8	28.96	25.468	.355	.859

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	21.46	8.009	.083	.745
x3.2	21.40	6.571	.487	.623
x3.3	21.38	6.485	.539	.608
x3.4	21.50	6.459	.441	.636
x3.5	21.50	6.378	.576	.596
x3.6	21.56	5.966	.443	.638

Reliability Statistics

Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Reliability Statistics

Kualitas Sumber Daya Manusia

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	12

Reliability Statistics

Profesionalisme Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

Reliability Statistics

Komitmen

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	6

Kategori	Jumlah		Valid Percent
	Responden	Persentase	
25 - 35 Tahun	22	44%	44
36 - 45 Tahun	15	30%	30
46 - 55 Tahun	13	26%	26
Total	50	100%	100

Kategori	Jumlah		Valid Percent
	Responden	Responden	
Laki-laki	40	80%	80
Perempuan	10	20%	20
Total	50	100%	100

	S TS	S TS	T S	T S	K S	K S	ε	ε	S	S	To tal of Frequ ency	To tal of Perc enta ge	m in	m ax	m ean	s d	m od	m ed
x1 .1	1	2	0	0	0	0	3 0	6 0	1 9	3 8	50	100 %	1	5	4,3 2	1	2	0
x1 .2	2	4	0	0	4	8	2 2	4 4	2 2	4 4	50	100 %	1	5	4,2 4	2	4	0
x1 .3	2	4	2	4	1	2	2 6	5 2	1 9	3 8	50	100 %	1	5	4,1 6	2	4	2
x1 .4	2	4	0	0	1	2	2 0	4 0	2 7	5 4	50	100 %	1	5	4,4	2	4	0
x1 .5	4	8	0	0	1	2	2 5	5 0	2 0	4 0	50	100 %	1	5	4,1 4	4	8	0
x1 .6	1	2	3	6	4	8	1 9	3 8	2 3	4 6	50	100 %	1	5	4,2	1	2	3
x1 .7	4	8	1	2	1	2	2 3	4 6	2 1	4 2	50	100 %	1	5	4,1 2	4	8	1
x1 .8	1	2	2	4	0	0	2 2	4 4	2 5	5 0	50	100 %	1	5	4,3 6	1	2	2
x1 .9	1	2	3	6	2	4	2 5	5 0	1 9	3 8	50	100 %	1	5	4,1 6	1	2	3
x1 .10	2	4	2	4	0	0	1 8	3 6	2 8	5 6	50	100 %	1	5	4,3 6	2	4	2
x1 .11	1	2	2	4	1	2	2 8	5 6	1 8	3 6	50	100 %	1	5	4,2	1	2	2
x1 .12	1	2	2	4	1	2	1 8	3 6	2 8	5 6	50	100 %	1	5	4,4	1	2	2
x2 .1	0	0	1	2	2	4	2 4	4 8	2 3	4 6	50	100 %	2	5	4,3 8	0	0	1
x2 .2	2	4	1	2	1	2	2 2	4 4	2 4	4 8	50	100 %	1	5	4,3	2	4	1
x2 .3	2	4	3	6	2	4	2 4	4 8	1 9	3 8	50	100 %	1	5	4,1	2	4	3
x2 .4	0	0	1	2	3	6	2 3	4 6	2 3	4 6	50	100 %	2	5	4,3 6	0	0	1
x2 .5	3	6	1	2	1	2	2 1	4 2	2 4	4 8	50	100 %	1	5	4,2 4	3	6	1
x2 .6	0	0	3	6	3	6	2 2	4 4	2 2	4 4	50	100 %	2	5	4,2 6	0	0	3
x2 .7	1	2	2	4	1	2	1 8	3 6	2 8	5 6	50	100 %	1	5	4,4	1	2	2
x2 .8	2	4	3	6	0	0	3 0	6 0	1 5	3 0	50	100 %	1	5	4,0 6	2	4	3
x3 .1	2	4	2	4	2	4	2 0	4 0	2 4	4 8	50	100 %	1	5	4,2 4	2	4	2
x3 .2	2	4	4	8	0	0	2 1	4 2	2 3	4 6	50	100 %	1	5	4,1 8	2	4	4
x3 .3	3	6	2	4	2	4	2 2	4 4	2 1	4 2	50	100 %	1	5	4,1 2	3	6	2
x3 .4	2	4	3	6	1	2	2 5	4 0	1 9	3 8	50	100 %	1	5	4,1 2	2	4	3
x3 .5	1	2	3	6	2	4	2 1	4 2	2 3	4 6	50	100 %	1	5	4,2 4	1	2	3
x3 .6	2	4	1	2	3	6	2 1	4 2	2 3	4 6	50	100 %	1	5	4,2 4	2	4	1
y1 .1	2	4	2	4	1	2	2 1	4 2	2 4	4 8	50	100 %	1	5	4,2 6	2	4	2
y1 .2	1	2	3	6	0	0	2 6	5 2	2 0	4 0	50	100 %	1	5	4,2 2	1	2	3

y1 .3	2	4	3	6	1	2	3	6	1	2	50	100 %	1	5	4	2	4	3
y1 .4	1	2	1	2	0	0	2	5	2	4	50	100 %	1	5	4,3 4	1	2	1
y1 .5	0	0	2	4	2	4	2	4	2	5	50	100 %	2	5	4,3 8	0	0	2
y1 .6	6	12	1	2	2	4	2	4	2	4	50	100 %	1	5	3,9 8	6	12	1
y1 .7	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	50	100 %	1	5	4,2 8	1	2	2
y1 .8	1	2	3	6	0	0	1	3	2	5	50	100 %	1	5	4,4	1	2	3
y1 .9	1	2	1	2	1	2	2	4	2	4	50	100 %	1	5	4,3 4	1	2	1
y1 .10	0	0	1	2	6	1	2	4	2	4	50	100 %	2	5	4,3	0	0	1

Regression

Notes			
Output Created		09-JAN-2025 16:28:55	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	50	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_2 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00	
	Elapsed Time	00:00:00,00	
	Number of Cases Allowed ^a	786432	

a. Based on availability of workspace memory.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kualitas_SDM, Profesionalisme_Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.824	3.02998

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kualitas_SDM, Profesionalisme_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2126.664	3	708.888	77.214	.000 ^b
Residual	422.316	46	9.181		
Total	2548.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kualitas_SDM, Profesionalisme_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.944	2.155		3.222	.002		
Kualitas_SDM	.316	.079	.433	4.025	.000	.311	3.219
Profesionalisme_Kerja	.218	.106	.210	2.048	.000	.343	2.912
Komitmen	.477	.130	.352	3.661	.001	.390	2.565

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kualitas_SDM	Profesionalisme_Kerja	Komitmen
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.446	.53	.02	.21	.00
	3	.005	29.344	.14	.39	.00	.83
	4	.004	32.036	.33	.59	.79	.17

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

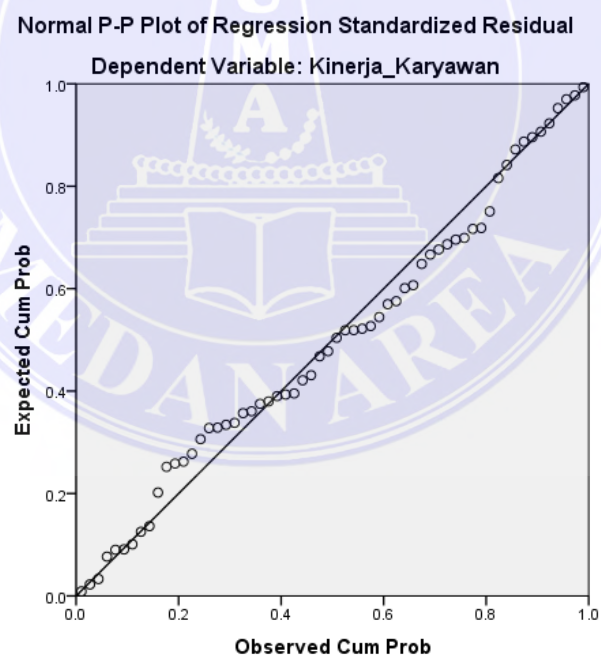
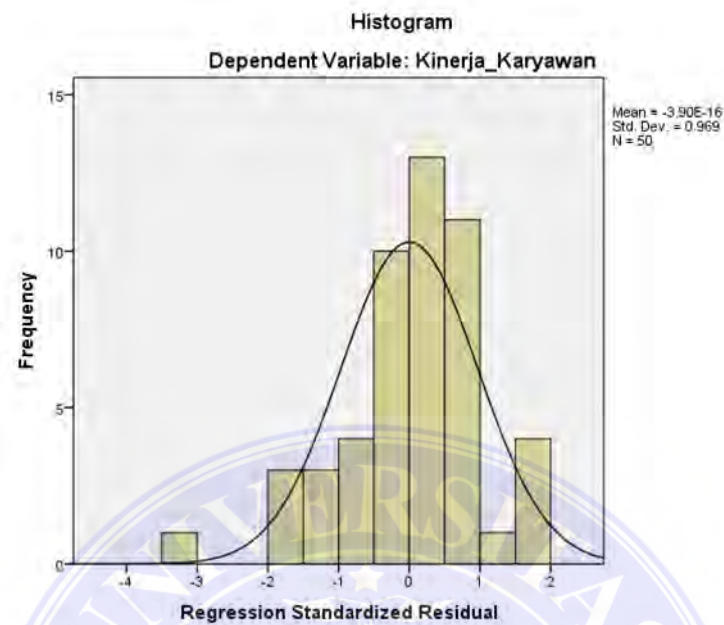
Residuals Statistics^a

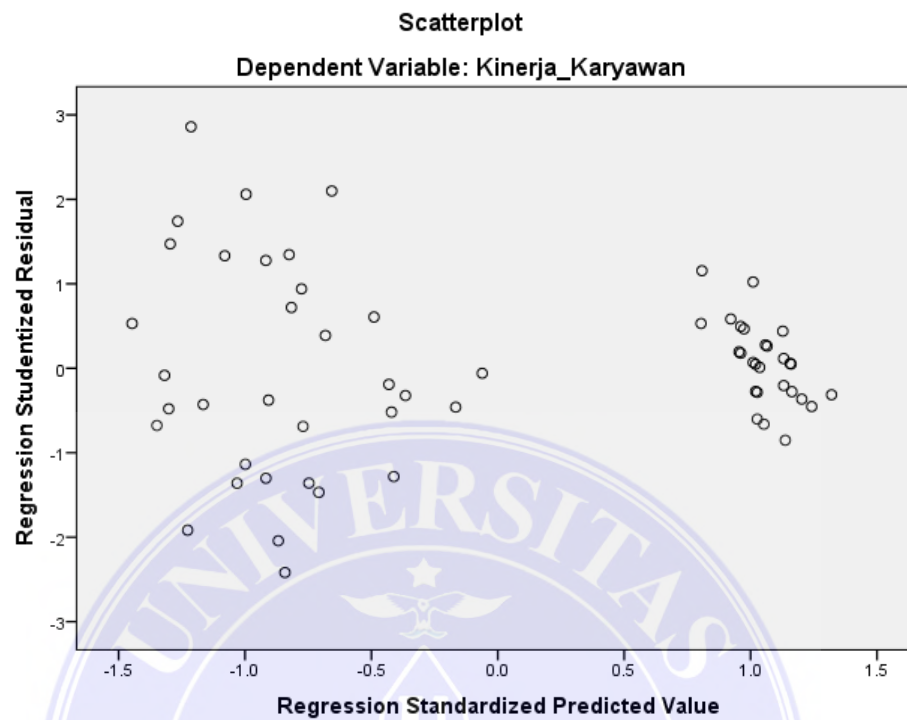
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.63	47.13	41.74	6.264	50
Std. Predicted Value	-2.891	.860	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.473	2.511	.790	.429	50
Adjusted Predicted Value	22.94	47.33	41.70	6.425	50
Residual	-10.254	5.478	.000	3.073	50
Std. Residual	-3.233	1.727	.000	.969	50
Stud. Residual	-3.591	1.961	.003	1.038	50
Deleted Residual	-12.647	7.130	.035	3.591	50
Stud. Deleted Residual	-4.186	2.026	-.009	1.093	50
Mahal. Distance	.112	29.745	2.940	5.397	50
Cook's Distance	.000	.792	.050	.158	50
Centered Leverage Value	.002	.607	.060	.110	50

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524

21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07285075
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.053
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
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.

Lampiran 4 Bukti Penelitian



Lampiran 5. Surat Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360166, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sebelahdi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 (061) 8225331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: umv_medanarea@uma.ac.id

11 Desember 2024

Nomor : 4705/FEB/01.1/XII/2024

Lamp : -

Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
**Pimpinan PT. Pelindo Multi Terminal
 Branch Belawan**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Zulfira Eriza
 NPM : 218320017
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen



Alfira SE, M. Si



Lampiran 6. Surat Selesai Riset



Nomor : HM.03.05/6/1/2/BBLW2/BBLW/BWAN-25
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Menyelesaikan Pelaksanaan Research/Survey An
 Zulfira Eriza

Belawan, 06 Januari 2025

Kepada Yth. Universitas Medan Area
 Jl. Kolam Nomor 1, Medan Estate
 di
 Medan

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 4705/FEB/01.1/XII/2024 tanggal 11 Desember 2024 perihal Izin Research/Survey.

Dengan ini kami sampaikan bahwa siswa atas nama dibawah ini :

No	Nama	NIM	Judul
1	Zulfira Eriza	218320017	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Telah melaksanakan Research/Survey di perusahaan kami dengan baik, dan mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan kami.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

DIREKSI PT PELINDO MULTI TERMINAL
BRANCH BELAWAN
BRANCH MANAGER BELAWAN

KHOIRUDDIN LUBIS
NIP. 102182

Jl. Lingkar Pelabuhan No. 1, Belawan, Medan 20411 / Indonesia
 T +62 61 - 4160053 | E multiterminal@pelindo.co.id

pelindomultiterminal.co.id

