

# PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH JALAN DAN JEMBATAN

*THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES QUALITY AND WORK DISCIPLINE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN ROAD AND BRIDGE TECHNICAL IMPLEMENTING UNITS*

Ahmad Barden Mogni<sup>\*</sup>, Ahiruddin<sup>1</sup>, Sri Andayani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

<sup>\*</sup>Correspondence: ardashabi123@gmail.com

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini dilaksanakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan 23 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kualitas SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Organisasi (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data telah ditemukan jawaban terhadap hipotesis yakni sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 23 persen; 2) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 76,50 persen; dan 3) Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Organisasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 76,50 persen.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

## Abstract

*The purpose of this research is to find out whether there is an influence of the quality of human resources and work discipline on organizational performance. This research was carried out is a type of quantitative research using 23 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where HR Quality (X1) and Work Discipline (X2) are independent variables and Organizational Performance (Y) is the dependent variable. Based on the results of data processing, answers to the hypotheses have been found, namely as follows: 1) There is an influence of HR Quality (X1) on Organizational Performance (Y), with an influence level of 23 percent; 2) There is an influence of Work Discipline (X2) on Organizational Performance (Y) with an influence level of 76.50 percent; and 3) There is a simultaneous influence of Transformational Leadership (X1) and Work Discipline (X2) on Organizational Performance (Y) with an influence level of 76.50 percent.*

**Keywords:** Work Discipline, Organizational Performance, Quality of Human Resources.

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi bukanlah semata-mata ditentukan oleh besarnya jumlah uang yang dimilikinya,

melainkan ada faktor lain yang lebih penting, yakni Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya (Laradika & Kawuluan, 2022). Kualitas karyawan dalam sebuah organisasi sangat

menentukan tingkat daya saingnya terhadap organisasi lainnya (Karsiwan et al., 2021). Sebab, para karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memerhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, agar dapat menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Secara umum, kinerja mengacu pada pencapaian yang berhasil diraih oleh sebuah organisasi selama periode tertentu. Menurut Lengkong et al., (2019) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian Pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kualitas SDM mencakup kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai (Silfiani et al., 2021).

Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai melalui beberapa cara, di antaranya adalah melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, pemilihan dan perekrutan pegawai yang tepat, serta pengelolaan kinerja yang efektif (Putri et al., 2022). Dengan cara ini, organisasi dapat meningkatkan kualitas SDM mereka, yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Disiplin ini tidak hanya terlihat dari kehadiran mereka di tempat kerja tetapi juga dari sikap mereka terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang

disiplin akan selalu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik meskipun tidak ada yang mengawasi (Rizal & Radiman, 2019). Disiplin adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Jufrizen & Sitorus, 2021). Karyawan yang disiplin dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan cepat, sementara karyawan yang tidak disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya faktor gaji dan fasilitas kerja, faktor-faktor seperti pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja juga berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja yang baik dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat dan efektif (Asnora, 2020).

Dalam perkembangan perusahaan, disiplin kerja sangatlah penting. Disiplin dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara baik dan efektif, baik secara individu maupun dalam kelompok (Daulay et al., 2019). Selain itu, disiplin juga dapat membantu mengajarkan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Aturan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53, 2010). Dalam peraturan tersebut terdapat ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman, penjatuhan hukuman disiplin, serta mekanisme pengajuan

keberatan atas hukuman disiplin. perilaku.

**Tabel 1.** Data Keterlambatan Pegawai UPTD Jalan dan Jembatan Wilayah 1 Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung Tahun 2022

Bulan	Jumlah	Jumlah Pegawai Terlambat	%
Januari	23	3	13,04
Februari	23	2	8,69
Maret	23	2	8,69
April	23	3	13,04
Mei	23	3	13,04
Juni	23	2	8,69
Juli	23	2	8,69
Agustus	23	5	21,74
September	23	3	13,04
Oktober	23	3	13,04
November	23	4	17,39
Desember	23	3	13,04
Rata-rata			12,68

**Sumber Data:** Unit Pelaksana Teknis Daerah Jalan dan Jembatan Wilayah 1 Dinas BMBK Provinsi Lampung, 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat dan paling banyak keterlambatan dibulan Agustus yaitu 5 orang atau 21,74%, sehingga ini dapat mengganggu tercapainya tujuan organisasi, dan secara keseluruhan rata-rata 12,68% pegawai terlambat selama tahun 2022.

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.

## KAJIAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh Pratiwi, (2020) dalam buku Sumber Daya manusia dan produktivitas Kerja bahwa: Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Menurut Salim (2017) dalam bukunya "Aspek Sikap Mental dalam Manajemen sumber Daya Manusia" mengemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut : Kualitas Sumber Daya Manusia

adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi, kehidupan berkeluarga, kehidupan bermasyarakat dan berbangsa (Aprianto & Idayati, 2019).

Sedangkan Utami & Kusumawati, (2021) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Menurut Fathi et al. (2022), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan

(*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Kinerja organisasi menurut Nugraha, (2020), menyatakan bahwa kinerja pemerintahan berarti sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan atau sekumpulan orang dan individu-individu para pegawai negeri yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas pemerintahan.

Kinerja dalam suatu organisasi tentunya ditentukan oleh para individu-individu atau para aparatur dalam organisasi tersebut, ada beberapa faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu yang sangatlah jelas dalam menentukan kinerja organisasi tersebut, dan dari lima teori tersebut penyusun yakin memiliki satu muara yang sama yakni keberhasilan organisasi dalam menjalankan tujuan dan tugas yang mereka emban.

Faktor penghambat kinerja menurut Zebua (2020) terdiri dari tiga kelompok yang pertama, harus bebas dari diskriminasi dan dilakukan oleh lembaga yang sesuai, yang kedua penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan apa yang terjadi, penilaian harus sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, dengan begitu berkaitan dengan yang ketiga maka dalam penilaian harus dilakukan secara transparan.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristiani (2019) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Tenaga kerja dan Perindustrian Kota Tegal, menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Manusia, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,003. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi 0,002 artinya hipotesis diterima, Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,001 artinya hipotesis diterima. Dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,004 artinya hipotesis diterima.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, dan dilakukan pada bulan Januari s.d Maret 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pejabat Administrator (Esselon III) sebanyak 1 orang dan Pengawas (Esselon IV) sebanyak 3 orang, dan staf sebanyak 28 orang.

Mengingat jumlah populasi sebanyak orang, maka dengan dasar tersebut penelitian menggunakan metode sensus artinya semua anggota populasi dijadikan anggota sampel, sehingga dalam penelitian ini responden berjumlah 32 orang Pejabat Administrator, Pengawas dan staf. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah Data Primer dan Data Sekunder.

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*kuisisioner*) kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data

primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya. Teknik analisis data dengan analisis regresi berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data Kualitas SDM (X1) Terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebagai berikut :

**Tabel 2.** Uji Hipotesis Pengaruh Variabel X1 terhadap variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.107	14.367		.982	.337
	Kualitas SDM	.706	.282	.480	2.504	.021

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI  
 Sumber data diolah (Februari 2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka di dapat harga t hitung sebesar 21 (23-2=21) adalah 2.504, sedangkan harga t tabel 0,05% dengan (dk 21) yaitu 2,080, dengan demikian H0 di tolak dan H1 diterima, karena t hitung > dari t tabel dapat ditarik kesimpulan

bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas SDM (X1) untuk Kinerja organisasi (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebagai berikut :

**Tabel 3.** Uji Hipotesis Pengaruh Variabel X2 terhadap variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	4.475			5.571
Disiplin Kerja		.000	.100	.875	8.262	.000

Berdasarkan tabel di atas, maka di dapat harga t hitung sebesar 21 (23-2=21) adalah 8,262, sedangkan harga t tabel 0,05% dengan (dk 21) yaitu 2,080, dengan demikian H0 di tolak dan H1 diterima, karena t hitung > dari t tabel dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang

signifikan antara Disiplin Kerja (X2) untuk Kinerja organisasi (Y).

Uji hipotesis simultan variabel Kualitas SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4.** Uji Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1426.946	2	713.473	32.552	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	438.358	20	21.918		
Total	1865.304	22			

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KUALITAS SDM

Sumber data diolah (Februari 2023)

bahwa arti nilai F sebesar 32,552 dibandingkan dengan nilai f tabel (4,30) dengan taraf signifikans 0,01 (1%) menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh variabel Kualitas SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara Bersama-sama terhadap Kinerja

Organisasi (Y) dengan sangat nyata (Sig. 0,000).

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pendidikan Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.613	8.280		.436	.667
1 KUALITAS SDM	.027	.189	.018	.144	.887
DISIPLIN KERJA	.880	.130	.865	6.748	.000

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai koefisien a dan b serta harga t hitung serta tingkat signifikansi dan dari data dalam tabel di atas di dapat persamaan perhitungan :  $Y = 3,613 + 0,027 X1 + 0,880 X2$

Nilai 3,613 merupakan nilai konstansta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak peningkatan pada "Kualitas SDM dan Disiplin Kerja" maka Kinerja Organisasi akan mencapai 3,613 sedangkan harga 0,027 X1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar 1 point untuk Kualitas SDM, maka akan ada kenaikan Kinerja organisasi sebesar 0,027; Sedangkan angka 0,865 pada *Standardized Coefisients* (Beta) menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara Kualitas SDM dengan kinerja Organisasi dapat dilihat pada hasil korelasi yaitu 87,50%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan nilai koefisen regresi Kualitas SDM (X1) = 0,027 lebih kecil dari koefisien regresi disiplin kerja (X2) = 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa kontibusi variabel Kualitas SDM (X1) lebih rendah dari disiplin kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Jalan Dan Jembatan Wilayah 1 Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, disimpulkan bahwa 1) Kualitas SDM (X1), secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Jalan Dan Jembatan Wilayah 1 Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung; 2) Disiplin Kerja (X2)

berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Jalan Dan Jembatan Wilayah 1 Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung; dan 3) Kualitas SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara simultan / bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Jalan Dan Jembatan Wilayah 1 Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung dengan kontribusisebesar 76,50%, dan sisanya 23,50% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, R., & Idayati, I. (2019). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menekan Angka Kemiskinan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 363–377.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Fathi, A., Parella, E., & Josiah, T. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Inspektorat Provinsi Lampung). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 81–87.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Karsiwan, W., Fajartriani, T., Badar, D. S., & Takdir, M. (2021). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Melalui Implementasi Balanced Scorecard. *Journal Fascho in Education Conference-Proceedings*, 2(1).
- Laradika, I. R., & Kawuluan, B. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 21–30.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan: The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82–90.
- Peraturan Pemerintah Republik

- Indonesia Nomor 53. (2010).
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356.
- Ristiani, D. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Tegal. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 155(9), 1–155.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52–65.
- Silfiani, M., Wijayanto, S. A., & Fauzi, A. K. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 54–69.
- Utami, T., & Kusumawati, E. D. (2021). Kesiapan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menunjang Transportasi Laut Di Era Digital. *Prosiding NSMIS Book*, 3(1), 120–128.
- Veithzal, R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109–124.