

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung)

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study: Department of Highways and Construction of Lampung Province)

Mira Agustina^{1*}, Marsanuddin¹, Bustami Zainudin¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: miragustina3131@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan 40 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 42,5 persen, sedangkan 57,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 43,2 persen, sedangkan 52,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Terdapat pengaruh sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 43,3 persen, sedangkan 52,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of human resources and work discipline on employee performance at the Department of Highways and Construction of Lampung Province. This study uses a quantitative descriptive research method and uses 40 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where human resources (X1) and work discipline (X2) as independent variables and employee performance (Y) as variables bound. Based on the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; there is the influence of human resources (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 42.5 percent, while 57.5 percent is influenced by other factors not examined. There is an effect of work discipline (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 43.2 percent, while 52.8 percent is influenced by other factors not examined. There is the influence of human resources (X1) and work discipline (X2) together on employee performance (Y), with an influence level of 43.3 percent, while 52.7 percent is influenced by other factors not examined.

Keywords: Human Resources; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu organisasi atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu organisasi atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.

Menurut (Simamora, 2016), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih professional responsive, dan transparan. Dalam hal ini peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang, karena pada hakikatnya perilaku manusia dapat mempengaruhi sikap serta tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi (BMBK) Provinsi Lampung memiliki Pegawai golongan IV (11,18 %), golongan III (58,04%), golongan II

(30,77%) yang paling sedikit golongan I (0%). Kemampuan sumberdaya manusia juga haruslah diimbangi dengan tingkat Pendidikan agar menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Kedisiplinan seluruh pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung menjadi standar ukur berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sebagaimana yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (PP Nomor 94, 2021) menjadi Regulasi yang memuat kewajiban dan larangan, serta hukuman disiplin bagi PNS. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 s.d. Pasal 5; PNS yang tidak menaati ketentuan dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang hingga berat.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat pencapaian prestasi kinerja seorang individu dalam suatu organisasi. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan. pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

angka rata-rata tingkat keterlambatan pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 13%, hal ini dapat berdampak negatif terhadap pencapaian kualitas kerja pegawai dan perlu untuk di minimalisir dan di upayakan agar pada tahun 2022 ini tingkat keterlambatan pegawai dapat mencapai angka terendah dan lebih baik lagi jika mencapai 0% seperti yang diharapkan oleh organisasi.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi mempunyai tugas pokok

menyelenggarakan sebagian kewenangan Provinsi di bidang kebinamargaan dan pembinaan jasa konstruksi yang menjadi kewenangannya, serta tugas dekonsentrasi dan pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan Gubernur dan berdasarkan peraturan perundang - undangan. Mencermati permasalahan kemampuan sumber daya manusia dan disiplin kerja aparat pemerintah tentunya membutuhkan pengelolaan dan pembenahan secara struktural dan kultural agar pegawai mampu bekerja secara profesional. Pencapaian kinerja yang diperoleh dari Renstra Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, sempat mengalami penurunan terlihat bahwa pada periode RPJMD 2014-2018 target kenaikan kondisi kemantapan jalan provinsi adalah sekitar 5% per tahun. Melihat realisasi capaian yang ada pada periode 2018 yaitu 77,2%, tidak dapat mencapai target renstra dengan target yang sudah ditetapkan sebesar 80%. Rasio capaian mengalami penurunan sekitar 6% pada akhir tahun 2018 dengan angka capaian sebesar 96,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat sumber daya manusia dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menyebabkan realisasi dan rasio capaian mengalami penurunan.

Guna mendukung keterkaitan dalam pembangunan infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tersebut, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi (BMBK) Provinsi Lampung pada tahun 2019-2024 berencana untuk memberi dukungan pelebaran akses masuk dan keluar gerbang tol yang melintasi ruas Provinsi. Hal ini tentunya tidak terlepas dari faktor penghambat, yang

salah satunya yaitu kendala anggaran (budget constraint), ketersediaan anggaran yang belum mampu memenuhi kebutuhan dukungan pembangunan infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat serta rendahnya komitmen bersama (*stakeholder*) dalam upaya memberikan dukungan pembangunan infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan instansi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya, belum lagi pelaksanaan disiplin yang masih kurang optimal.

KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Herlina, 2020), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut (Nawawi, 2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.

Menurut (Simamora, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada

seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensi, keahlian, keterampilan, human relation.

Secara garis besar dapat disimpulkan sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Syaiful Bahri Jamarah (2017) Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha dibagi menjadi 9 komponen yaitu: 1) Kualitas pekerjaan dan inovatifnya. 2) Kejujuran dalam bekerja. 3) Kehadiran dalam bekerja. 4) Sikap dalam bekerja. 5) Inisiatif dan kreatif. 6) Keandalan dalam bekerja. 7) Pengetahuan tentang pekerjaan. 8) Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 9) Pemanfaatan waktu dalam bekerja

Selain itu, menurut (Manulang M, 2013) mengatakan bahwa fungsi pengelolaan sumber daya manusia juga dibagi menjadi 2 yaitu fungsi pengadaan tenaga kerja dan pemeliharaan tenaga kerja.

Indikator dari sumber daya manusia menurut (Affandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh pegawai
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja pegawai.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja pegawai
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Sedangkan tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik. Tentunya kinerja akan tercapai jika disiplin kerja diterapkan dengan baik.

Menurut (Sinambela, 2012) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bejo Siswanto, dalam Sinambela (2017) bahwa salah satu indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin tinggi frekuensi ketidakhadirannya maka semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Menurut (Dharma, 2012) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. (Sutrisno, 2016) berpendapat Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja merupakan

perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Menurut (Hani, 2017) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2 bagian, yaitu self discipline (disiplin diri sendiri) adalah disiplin yang timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Kemudian command discipline (Disiplin perintah) adalah Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan (Hani, 2017) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, yaitu presensi seorang pegawai di instansi
2. Ketaatan, yaitu keadaan di mana pegawai mengikuti peraturan organisasi.
3. Ketepatan waktu, yaitu kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin waktu.
4. Perilaku, yaitu tingkah laku seorang pegawai di dalam organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi

sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Simamora, 2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Wibowo, 2016), kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri.

Beberapa teori di atas dapat disimpulkan kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut (Mangkunegara Anwar Prabu, 2000), menyebutkan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kualitas Pekerjaan. 2) Kuantitas Kerja. 3) Pelaksanaan Tugas. 4) Tanggung Jawab.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa rujukan dari penelitian terdahulu seperti (Fathi et al., 2022) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Inspektorat Provinsi Lampung) yang diterbitkan pada jurnal prosiding seminar nasional ekonomi dan bisnis. Dan (Laradika et al., 2022) yang berjudul 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung mulai dari Bulan November Tahun 2022 sampai dengan Bulan Januari Tahun 2023.

Menurut (Arikunto S, 2017a) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebanyak 284 orang pegawai. Namun peneliti berfokus pada pegawai golongan III sebanyak 164 pegawai sebagai populasi dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah $25\% \times 164 = 41$ orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang responden karena peneliti tidak termasuk kedalam responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan 10 orang responden untuk uji instrumen validitas dan realibilitas data untuk mengetahui layak tidaknya instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel Sumber Daya Manusia (X1)

pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori kuat yaitu sebesar (0,652). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t diperoleh nilai thitung variabel Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar $t_{hitung} = 5,304$ dan $t_{tabel} = 1,687$. Persamaan regresi antara variabel Sumber Daya Manusia dan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 15,895 + 0,622X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sumber Daya Manusia akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,622 point. Hal ini memberikan pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung 43,2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori kuat yaitu sebesar (0,657). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung 5,371 dan $t_{tabel} = 1,687$. Persamaan regresi variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 15,131 + 0,637X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,637 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai 43,2%, sedangkan sisanya

sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan memperoleh hasil sebesar 14,101 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,259. Persamaan regresi variabel Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerjasama terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah $Y = 15,165 + 0,171X_1 + 0,466X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Sumber Daya Manusia dan variabel Disiplin Kerjasama bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 43,3% dan sisanya sebesar 56,7% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 42,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 2) Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 43,2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 3) Terdapat pengaruh variabel sumber daya manusia dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 43,3% dan sisanya sebesar 56,7% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafra Publishing.
- Arikunto S. (2017a). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto S. (2017b). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma. (2012). Manajemen Kinerja. BPFE, Yogyakarta.
- Fathi, A., Parela, E., & Josiah, T. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>
- Hani, H. T. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Herlina. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia. Indonesia.
- Laradika, I. R., Kawuluan, B., & Marshanuddin. (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. 21–30.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- mangkunegara anwar prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya

- Manusia. Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Nawawi, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- PP Nomor 94. (2021).
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, L. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Risambessy. (2017). Manajemen Personalia. Penerbit Ghalia. Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.