JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 21 Juni 2026 | **Revised:** 26 Juli 2026 | **Accepted:** 2 Agustus 2026

Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tukiran Tukiran[1], Supardi Supardi[2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, tukiran1969@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, supardi.tahir@gmail.com

Corresponding Author: tukiran1969@gmail.com[1]

Abstract: *Influence of Human Resources Competence, Discipline, and Work Enviroment on Employee Performance is an article that discusses the Influence of Human Resources Quality, Discipline, and Leadership on Employee Performance. It is a scientific article of literature study in the scope of Management and Behavioral Sciences. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. The research method is library research and Systematic Literature Review (SLR), sourced from Google Scholar, Mendeley, and other academic online media. Qualitative descriptive analysis. The results of this article: 1) Human Resources Quality has a significant effect on Employee Performance; 2) Discipline has a significant effect on Employee Performance; and 3) Work Environment has a significant effect on Employee Performance.*

Keyword: *Employee Performance, HR Competence, Discipline, Work Environment.*

Abstrak: Pengaruh Kompetensi atau Kualitas SDM, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah artikel ini membahas Pengaruh Kompetensi / Kualitas SDM, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Merupakan artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup Manajemen dan Ilmu Perilaku. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Metode riset dengan *library research* dan *Systematic Literature Review* (SLR), bersumber dari Google Scholar, Mendeley, dan media online akademik lainnya. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Kompetensi / Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi SDM, Disiplin, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusianya guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Pencapaian kinerja yang tinggi tidak terlepas dari berbagai faktor yang saling mempengaruhi, antara lain kualitas sumber daya manusia (SDM), disiplin, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan Surat Edaran DIKTI 152 ET Tahun 2021 mengenai Publikasi Ilmiah, seluruh sivitas akademika diwajibkan untuk menghasilkan karya ilmiah sebagai bentuk kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Artikel ini merupakan studi literatur yang membahas pengaruh Kualitas SDM, Disiplin, dan Lingkunagn Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai dasar penyusunan hipotesis untuk riset empiris selanjutnya.

Berbagai penelitian terkini menunjukkan bahwa kualitas SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara konsisten berpengaruh terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi. (Atika et al., 2020) membuktikan bahwa kualitas SDM berdampak signifikan pada kinerja karyawan. (Saputri et al., 2021) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu utama kinerja. Sementara (Syahputra et al., 2023) mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu: 1) Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Metode penulisan artikel ini menggunakan Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review* (SLR), dianalisis secara kualitatif deskriptif, bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley, dan aplikasi akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009). Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis yang bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, N., 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2022). Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, serta dapat diandalkan di dalam mendukung tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Kinerja Pegawai ini sudah cukup banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Mangkunegara, A.P., 2022), (Robbins, S.P., & Judge, T.A., 2022), (Wibowo, 2021), (Bangun, W., 2020), dan (Sopiah & Sangadji, 2023).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas SDM adalah merupakan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Marwansyah, 2020). Kualitas SDM mencakup tiga aspek penting, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap/perilaku

(*attitude*) yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya dalam organisasi (Sutrisno, E., 2022).

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang berpengaruh pada Kualitas SDM adalah Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, serta Kemampuan Adaptasi. Indikator Kualitas SDM dapat mencakup tingkat keahlian pegawai, efektivitas program pelatihan, dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan organisasi.

Kualitas SDM ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Atika et al., 2020), (Istanti et al., 2024), (Komalasari et al., 2023), (Santoso et al., 2022), dan (Kadir, M., 2022).

Disiplin

Disiplin adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2022). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, V., 2020).

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang berpengaruh pada Disiplin adalah Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan, dan Bekerja Etis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Pratama & Surya, 2023), (Saputri et al., 2021), (Syam & Irfan, 2023), (Aminah et al., 2023), dan (Farid, N., 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan, baik secara fisik maupun nonfisik (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi kerja, metode kerja, serta hubungan antar individu di dalam organisasi yang dapat memengaruhi kinerja dan kenyamanan pegawai dalam bekerja (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang berpengaruh pada Lingkungan Kerja meliputi Penerangan, Suhu atau Sirkulasi Udara, Kebisingan, Keamanan Kerja, Kebersihan, Tata Ruang Kerja, serta Hubungan Kerja antar Karyawan dan Atasan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga mendorong peningkatan produktivitas, motivasi, dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Putri & Wibowo, 2023), (Sari et al., 2022), (Rahman & Hidayat, 2021), (Utami et al., 2023), dan (Prasetyo & Nugroho, 2022).

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian, dari penelitian terdahulu 5 (lima) tahun terakhir yang relevan seperti tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Atika, K., Nisa,	Pengaruh Kualitas	Kualitas SDM	Menambahkan	H1

	& Mafra, U. (2020)	Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	variabel **Disiplin dan Lingkungan Kerja**	
2	Komalasari, H., Habe, & Ayu, M. (2023)	Kualitas SDM Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro	Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Menambahkan variabel **Disiplin dan Lingkungan Kerja**	H1
3	Saputri, A.D., Handayani, S., & DP, M.K. (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang	Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Menambahkan variabel **Kualitas SDM dan Lingkungan Kerja**	H2
4	Farid, N. (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo	Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Menambahkan variabel **Kualitas SDM**	H2
5	Pratama, F., Sudarwati, S., & Hamidah, R.A. (2023)	"Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo"	Sama-sama menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Menambahkan SDM	H3
6	Sulistyani, D., Kosasih, & Syahidin (2023)	"Dampak Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Penelitian Kasus pada UPT Puskesmas Babulu)"	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Menambahkan **SDM** tanpa intervening	H3

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan**,** analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan**,** analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Kompetensi / Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas SDM adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai. Pegawai yang memiliki kualitas SDM tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Sutrisno, E., 2022).

Prinsip-prinsip atau konsep Kualitas SDM merupakan fondasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan terbukti meningkatkan produktivitas dan kinerja secara signifikan. Penelitian (Istanti et al., 2024) menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM berdampak langsung pada peningkatan kinerja di berbagai jenis organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kualitas SDM antara lain: sistem rekrutmen

dan seleksi yang baik, program pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan, manajemen karier yang jelas, serta budaya organisasi yang mendukung pembelajaran. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperhatikan Kualitas SDM, manajemen harus melakukan evaluasi kompetensi secara berkala, menyusun program pengembangan SDM yang terstruktur, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Kualitas SDM dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Atika et al., 2020) dan (Komalasari et al., 2023).

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Kedisiplinan pegawai adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2022). Disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab.

Prinsip-prinsip atau konsep Disiplin meliputi keadilan dalam penerapan aturan, konsistensi penegakan sanksi, dan komunikasi yang jelas mengenai standar perilaku yang diharapkan. (Pratama & Surya, 2023) menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin antara lain: teladan pimpinan, pengawasan yang efektif, ketegasan dalam penegakan aturan, hubungan kemanusiaan yang harmonis, balas jasa yang adil, dan sanksi yang konsisten. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai melalui peningkatan Disiplin, manajemen perlu menetapkan aturan yang jelas, menerapkan sistem pengawasan yang efektif, dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berdisiplin tinggi.

Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Disiplin pegawai dipersepsikan baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Saputri et al., 2021) dan (Farid, N., 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, aman, serta meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2019).

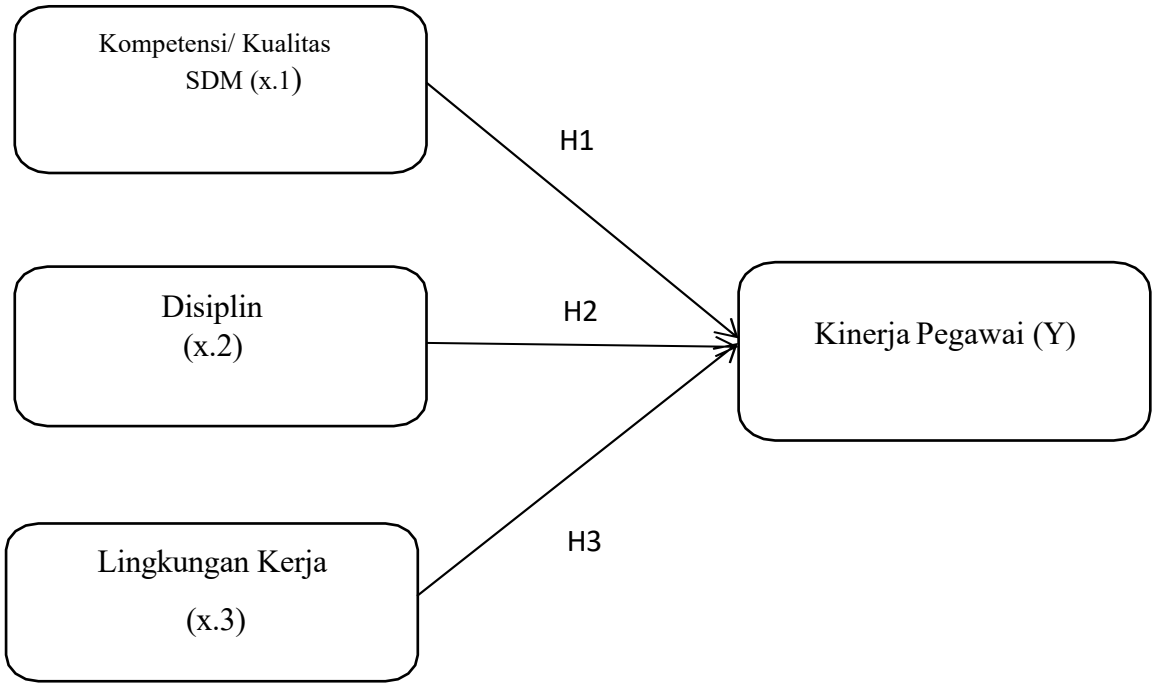
Prinsip atau konsep Lingkungan Kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, tata ruang, serta hubungan sosial antar pegawai dan atasan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja antara lain kondisi fasilitas kerja, desain dan tata ruang kantor, tingkat keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, organisasi perlu memperhatikan perbaikan fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang sehat, serta membangun hubungan kerja yang harmonis.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Lingkungan Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Pratama et al., 2023) dan (Sulistyani et al., 2023).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Kualitas SDM, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain dari tiga variabel eksogen yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi, diantaranya adalah:

1. Motivasi Kerja: (Widjaja & Ginanjar, 2022) dan (Syahputra et al., 2023).
2. Budaya Organisasi: (Haryadi et al., 2022) dan (Robbins & Judge, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

REFERENSI

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). Yogyakarta: Deepublish.

Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2(1), 122–131. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438

Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(1), 1–15.

Bangun, W. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Dessler, G. (2022). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

Farid, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. Jurnal Riset Manajemen, 1(2), 102–115.

Hak, C.A., Yusnita, R.T., & Rahwana, K.A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maneksi, 12(2), 299–307. https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1500

Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(1), 14–19. https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156 Haryadi, D., Setiawati, E.T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. Jurnal Mantik, 6(1), 686–698.

Hasibuan, M.S.P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Istanti, E., Kusumo, B., & I.N. (2024). Service Design Performance Based on Consumer Preferences. International Journal of Economics and Management Sciences, 1(3), 142–160.

Kadir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare. Tesis, Universitas Hasanuddin.

Kitchenham, B., et al. (2009). Systematic Literature Reviews in Software Engineering – A Systematic Literature Review. Information and Software Technology, 51(1), 7–15.

Komalasari, H., Habe, & Ayu, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Metro. Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan, 5(1), 23–34.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Bandung: Alfabeta.

Northouse, P.G. (2022). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). Sage.

Pratama, A.R., & Surya, I.B.K. (2023). The Role of Work Discipline and Work Environment in Improving Employee Performance. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 25(1), 45–56.

Pratama, F., Sudarwati, S., & Hamidah, R. A. (2023). *Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 17(2), 115–128

Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

Santoso, A.K., Tarumingkeng, R.C., & Purnama, E.D. (2022). The Effect of Discipline and Quality of Human Resources on Performance Mediated by Loyalty Variables. Journal of Management Research, 14(2), 88–101.

Saputri, A.D., Handayani, S., & DP, M.K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25–42.

Sopiah, & Sangadji, E.M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Andi Offset.

Sulistyani, D., Kosasih, & Syahidin, R. (2023). *Dampak Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada UPT Puskesmas Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara)*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 14(3), 201–215.

Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Syam, A.H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan

Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. Jurnal Online Manajemen ELPEI, 3(1), 521–532.
Widjaja, Y.R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Sains Manajemen, 4(1), 47–56.
Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.