

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY**

**Silvi Nadia<sup>1)</sup>**

**YuliantoHarinugroho<sup>2)</sup>**

<sup>1,2</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

<sup>1)</sup> silvinadia728@gmail.com

<sup>2)</sup> yulianto@amayogyakarta.ac.id

### ***Abstract***

*This research aims to analyze the influence of work discipline, work motivation and compensation on the performance of employees of the Bantul DIY Tourism Office. This research uses quantitative research methods. The population of this study was all employees of the Bantul DIY Tourism Office, namely 50 people. To determine the sample for this study, a saturated sampling technique was used in which the entire population was sampled in this study. This research data was obtained through a questionnaire which was analyzed using multiple linear analysis, the research results showed that: Work discipline does not have a positive effect on employee performance which has a  $t$ -count value  $(0.565) < t$ -table  $(2.012)$  and a significant level  $(0.575) > (0.05)$ . Work motivation does not have a positive influence on employee performance which has a calculated  $t$ -value  $(1.993) < t$ -table  $(2.012)$  and a significant level  $(0.052) > (0.05)$ . Compensation has a positive effect on employee performance which has a  $t$ -count value  $(2.773) > t$ -table  $(2.012)$  and a significant level  $(0.008) < (0.05)$ . And simultaneously the variables work discipline ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ), and compensation ( $X_3$ ) influence employee performance ( $Y$ ) which has a calculated  $F$  value  $(5.491) > F$  table  $(2.81)$  and a significant level  $(0.003) < (0.05)$ .*

*Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Compensation, Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Pariwisata merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendapatan negara, penciptaan lapangan kerja, dan pertumbuhan ekonomi. *The tourist sector has an effect multiplier and plays a vital role in supporting a region's economy. If this sector develops well, it will stimulate and grow business opportunities in other industries, such as hotels, restaurants, crafts, transportation, and tour guide (Murdapa et al., 2023).*

Pariwisata menjadi sektor penting dalam perekonomian Indonesia, tak terkecuali di Kabupaten Bantul Yogyakarta. Menurut Ramadoni & Rumorong, minat berkunjung wisatawan diukur berdasarkan indikator diantaranya yaitu: 1)

keaktifan wisatawan mencari informasi terkait produk, 2) kemantapan untuk berkunjung, 3) serta keputusan untuk berkunjung ( [Yuliantoharinugroho, Subandi, Subandi Rofik, et al., 2023](#) ). Dinas Pariwisata Bantul (Dispar Bantul) memegang peran krusial dalam pengembangan dan promosi pariwisata di wilayah tersebut. Kinerja para pegawainya pun menjadi faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja seorang pegawai kadang tergantung pada apa yang diterima dari tempat bekerjanya, mulai dari kompensasi *job description*, tata aturan yang ada pada tempat kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan Bapak Suparjan selaku bagian kearsipan bahwa Dinas Pariwisata Bantul termasuk kedalam 3 dinas dengan kinerja terbaik dari 19 dinas yang ada di Komplek II Kantor Pemda Kab. Bantul. Hal ini menjadi menarik, apa yang mendukung kinerja di Dinas Pariwisata Bantul sehingga dapat meraih prestasi masuk kedalam 3 dinas dengan kinerja terbaik dari 19 dinas yang ada di Komplek II Kantor Pemda di kab. Bantul.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai Dinas Pariwisata Bantul seperti datang lebih awal dari jam masuk kerja, menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan, melaksanakan apel pagi setiap hari terkecuali hari Jum'at, dan pulang kerja sesuai jam yang telah ditentukan. Selain itu kedisiplinan yang diterapkan pegawai dinas pariwisata pada bagian *Front Office* (FO) mengenai pelayanan tamu, tidak pernah ditinggalkan oleh pegawai, jadi jam pelayanan tamu selalu menerima pelayanan tamu selama jam kerja. Menurut Handayany, kepuasan konsumen dapat diartikan sebagai sikap konsumen, yakni berapa derajat kesukaan atau ketidaksukaannya terhadap pelayanan yang pernah dirasakan ([Yuliantoharinugroho, Rofik, et al., 2023](#)). Penerapan motivasi kerja di Dinas Pariwisata Bantul yaitu seperti adanya dorongan semangat dari sesama pegawai, bekerja sama dalam menjalankan pekerjaan, saling tolong menolong, dan selalu menciptakan suasana kantor yang harmonis dan kekeluargaan.

Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Bantul, setiap pegawai sudah memberikan kinerja yang terbaiknya sehingga Dinas Pariwisata Bantul masuk kedalam 3 besar Dinas dengan kinerja terbaik di Kab. Bantul. Kinerja dari seorang pegawai tentunya sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsi dari organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan disiplin kerja yang tinggi motivasi yang besar, mestinya dapat meningkatkan kualitas kinerja yang ada dalam organisasi tersebut. Setelah semuanya berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi, seorang pegawai akan diberikan kompensasi yang setimpal sesuai kinerja yang telah diselesaikan. Menurut Ahmad (2020), mutu SDM ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki SDM sebagai salah satu kajian yang sangat sentral dalam menentukan keberhasilan SDM mencapai tujuan organisasi ([Padhila et al., 2024](#)).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2018), disiplin kerja didefinisikan sebagai adanya suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Ansory dan Indrasari (2018), disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Menurut [Afandi](#)

(2018) disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai (Fahlefi et al., 2023). Menurut Sutrisno (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan/peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan/aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

### **Kompensasi**

Sinambela (2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Menurut Afandi (2018), mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

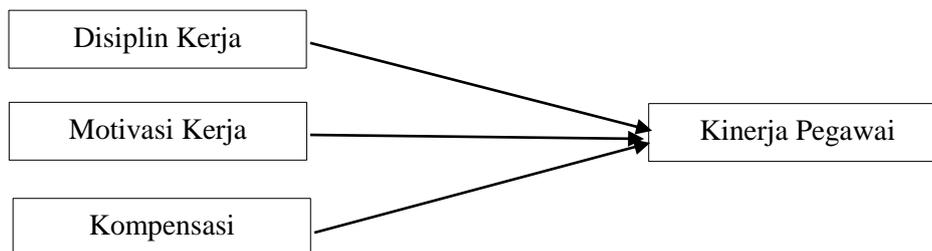
1. Upah dan gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjapekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Torang dalam [Fahrizal & Nurriqli \(2022\)](#), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Suwati, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai ([Yuliantoharinugroho & Fahlefi, 2022](#)). Menurut [Robbins \(2016\)](#), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas kerja. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan waktu. (4) Efektifitas. (5) Kemandirian. Menurut [Hasibuan \(2015\)](#) pegawai adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian..

### **Model Penelitian**



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian dan yang harus dibuktikan dalam bentuk hasil jawaban penelitian masalah. Maka dikemukakan pendapat sementara yaitu:

1. Diduga ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY.
2. Diduga ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY.
3. Diduga ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY.
4. Diduga ada pengaruh simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas

Pariwisata Bantul DIY dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota pupulasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan – pernyataan berkaitan dengan variabel penelitian. Kuesioner diuji dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Metode penelitian menggambarkan desain penelitian, teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel, teknik pengambilan data, teknik pengumpulan data, teknik pengujian instrumen dan alat analisis data yang digunakan jika menggunakan data kuantitatif. Sedangkan untuk penelitian kualitatif dijelaskan bagaimana proses dari perolehan data penelitian.

## HASIL PENELITIAN

Setelah kuesioner penelitian dan data isian dari responden terkumpul, maka Langkah berikutnya yaitu analisis data. Data terkait karakteristik responden penelitian ini dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan, lama bekerja dan bidang/ bagian.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	42.0
	Perempuan	29	58.0
Usia	20-30 tahun	15	30.0
	31-40 tahun	15	30.0
	41-50 tahun	8	16.0
	>50 tahun	12	24.0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	12.0
	D3	14	28.0
	S1	28	56.0
	S2	2	4.0
Lama Bekerja	<3 tahun	6	12.0
	3-5 tahun	12	24.0
	6-10 tahun	9	18.0
	11-20 tahun	12	24.0
	>20 tahun	11	22.0

Dari data pada tabel 1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 29 pegawai perempuan dan 21 pegawai laki-laki. Berusia yang terbanyak

antara 31 sampai 40 tahun, dengan masa kerja terbanyak 11 – 20 tahun dan sebagian besar berpendidikan S1.

### Uji Instrumen Penelitian

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r tabel	Ket.
Disiplin Kerja	P1	0,552	0,361	Valid
	P2	0,730	0,361	Valid
	P3	0,845	0,361	Valid
	P4	0,790	0,361	Valid
	P5	0,638	0,361	Valid
Motivasi Kerja	P1	0,806	0,361	Valid
	P2	0,750	0,361	Valid
	P3	0,647	0,361	Valid
	P4	0,765	0,361	Valid
	P5	0,451	0,361	Valid
Kompensasi	P1	0,717	0,361	Valid
	P2	0,895	0,361	Valid
	P3	0,782	0,361	Valid
	P4	0,665	0,361	Valid
	P5	0,733	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0,820	0,361	Valid
	P2	0,835	0,361	Valid
	P3	0,917	0,361	Valid
	P4	0,770	0,361	Valid
	P5	0,768	0,361	Valid

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh r hitung lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standart	Keterangan
Disiplin Kerja	0,738	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	0,710	0,60	Reliable
Kompensasi	0,812	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,870	0,60	Reliable

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel

mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar bila dibandingkan 0,60 sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis**

	Variabel		Koefisien Regresi	t	p-value
	Bebas	Terikat			
Disiplin Kerja			-0.078	-.565	0.575
Motivasi Kerja		Kinerja Pegawai	0.249	1.993	0.052
Kompensasi			0.402	2.773	0.008
$F_{hitung}$	5,491				0,003
$R^2$	0,220				

### PEMBAHASAN

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,509, artinya jika variabel disiplin kerja motivasi kerja dan kompensasi sama dengan nol (0), maka variabel kinerja adalah sebesar 8,509.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0,078, artinya apabila variabel disiplin kerja dinaikkan 1% (1 satuan) maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,078, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kompensasi adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,249, artinya variabel motivasi kerja dinaikkan 1% (1 satuan) maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,249, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kompensasi adalah tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,402, artinya apabila variabel kompensasi dinaikkan 1% (1 satuan) maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,402, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja adalah tetap.

Berdasarkan tabel 4 di atas, dengan t tabel dengan responden sejumlah 30 didapatkan sebesar (2,012), dapat diketahui pengaruh secara parsial masing – masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel 4 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung (0,565) < t-tabel (2,012) dan tingkat signifikan (0.575) > (0,05) yang artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Di Dinas Pariwisata Bantul disiplin kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pagawainya ternyata bukanlah hal yang dapat menjadi stimulus dalam upaya meningkatkan kinerja pagawainya. Artinya, meskipun tingkat kedisiplinan para pegawai

kurang bagus, namun para pegawai di Dinas Pariwisata Kab Batul dapat menunjukkan kinerja yang baik.

## 2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel 4 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t- hitung  $(1,993) < t\text{-tabel } (2,012)$  dan tingkat signifikan  $(0,052) > (0,05)$  yang artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Di Dinas Pariwisata Bantul motivasi kerja bukan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai melainkan bagaimana seorang pegawai dapat bekerja dengan maksimal untuk memberikan kualitas hasil kerja yang memuaskan bagi Dinas Pariwisata Bantul. Upaya yang dilakukan seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya yaitu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, tepat waktu, dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.

## 3. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Pada tabel 4 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung  $(2,773) > t\text{-tabel } (2,012)$  dan tingkat signifikan  $(0,008) < (0,05)$ , yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Di Dinas Pariwisata Bantul kompensasi yang diberikan kepada pegawai ternyata sangat mempengaruhi kinerja dari para pegawainya. Dimana semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai tersebut maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai tersebut. Hal ini terjadi dimungkinkan ketika seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang lebih dari yang diharapkannya maka dapat mendorong semangat kerja pegawai tersebut.

## 4. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diperoleh bahwa nilai F hitung  $(5,491) > F\text{ tabel } (2,81)$  dan tingkat signifikan  $(0,003) < (0,05)$ , maka ketiga variabel disiplin kerja motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H4 di terima. Disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Bantul. Dimana secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh simultan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Bantul.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mana memiliki nilai t-hitung  $(0,565) < t\text{-tabel } (2,012)$  dan tingkat signifikan  $(0,575) > (0,05)$ . Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mana memiliki nilai t- hitung  $(1,993) < t\text{-tabel } (2,012)$  dan tingkat signifikan  $(0,052) > (0,05)$ . Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mana memiliki nilai t-hitung  $(2,773) > t\text{-tabel } (2,012)$  dan tingkat signifikan  $(0,008) < (0,05)$ . Dan secara simultan variabel disiplin kerja motivasi kerja ,dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai F hitung  $(5,491) > F\text{ tabel } (2,81)$  dan tingkat signifikan  $(0,003) < (0,05)$ .

## REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Kinerja*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- (2018). *Manajemen Kompensasi*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory , & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo Jawa tengah: Indomedia Pustaka.
- Fahlefi, W., Yuliantoharinugroho, & Rofik, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung. *Prima Ekonomika*, 14(2), 11.
- Fahrizal, & Nurriqli, A. (2022). *penerapan pelatihan dan motivasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering Kabupaten Tapin*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 73-82.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Murdapa, P. A., Budiyanto, & Khuzaini. (2023). The Influence of Destination Attributes and Destination Image to Word of mouth Through Satisfaction of Tourists in Gunungkidul Yogyakarta. *Tec Empresarial*, 4(3), 21–30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3398008>
- Padhila, S. B., Yuliantoharinugroho, Y., & Sarjita, S. (2024). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan Pada Unit Rekam Medis. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, XI(1), 50–58. <https://jurnal.stibsa.ac.id/index.php/jbma/article/view/180/184>
- Robbins. (2016). *Manajemen*. Amerika Serikat: Pearson Education.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Manusia Indonesia*. Rawangmangun, Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Kencana Prenada Media Group.
- Yuliantoharinugroho, Y., & Fahlefi, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 76–86. <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/382>
- Yuliantoharinugroho, Y., Rofik, M., & Fahlefi, W. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Fisik Terhadap Kepuasan Pasien. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 14(1), 18–26. <https://doi.org/10.36694/jimat.v14i1.442>
- Yuliantoharinugroho, Y., Subandi, Subandi Rofik, M., & Fadilah, K. (2023). Pengaruh Broadcasting Youtube Terhadap Minat Wisatawan Berkunjung di Pantai Parangtritis Bantul DIY. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 183–190. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2720>