

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BALAI PENGELOLA
TRANSPORTASI DARAT KELAS II SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : INDRA BRILIAN

NPM : 245241058

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Tesis ini telah Disetujui Untuk diujikan

Nama : INDRA BRILIAN
NPM : 245241058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPTD Kelas II Sumatera Selatan

Pembimbing Tesis

Tanggal 05/08/25 Pembimbing I

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S
NIDN : 0205026401

Tanggal 05/08/25 Pembimbing II

Dr. Rosalina Pebrica Mayasari, S.E.Ak., M.Si
NIDN : 002602830

Mengetahui :

Dekan FEB

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.,CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 05/08/25

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 05/08/25

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI
DARAT KELAS II SUMATERA SELATAN

Dipertehankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridimanti

NAMA : INDRA BRILIAN
NPM : 245241058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

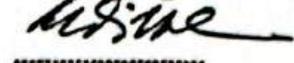
Ketua Penguji :

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S
NIDN : 020502640

Tanggal

05/08/25

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

1. Dr. Rosalina Pebrica Mayasari, S.E.Ak., M.Si
NIDN : 002602830

05/08/25



2. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

05/08/25



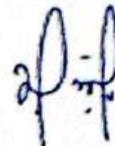
Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Hj. Msy. Miklal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **INDRA BRILIAN**
NPM : **245241058**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Judul Tesis : **Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPTD Kelas II Sumatera Selatan**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2025
Yang menyatakan,


INDRA BRILIAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai bertindak sebagai variabel intervening. Data dikumpulkan dari 90 responden melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. SEM-PLS merupakan metode analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel laten dalam suatu model. Penelitian ini memanfaatkan SmartPLS karena kemampuannya dalam menangani model yang kompleks dengan ukuran sampel yang terbatas, serta kemampuannya dalam menguji berbagai jenis skala pengukuran dalam satu model.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Disiplin Kerja. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah Kualitas sumber daya manusia (SDM) dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, kualitas SDM yang baik juga dapat mendorong peningkatan motivasi dan kinerja.

Kualitas SDM, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penting yang saling terkait dan berpengaruh terhadap kinerja. Peningkatan kualitas SDM, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara signifikan akan meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan ketiga faktor ini untuk mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin kerja memediasi pengaruh kualitas SDM dan motivasi terhadap kinerja, artinya disiplin kerja berperan sebagai perantara dalam hubungan antara kualitas SDM, motivasi, dan kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karena adanya motivasi yang lebih tinggi, yang disebabkan oleh kualitas SDM yang baik.

Kata kunci : Kinerja, Kualitas SDM, Motivasi dan Disiplin

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of HR Quality and Work Motivation variables on Employee Performance with Work Discipline as an intervening variable. Data were collected from 90 respondents through questionnaires. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach and is analyzed using SmartPLS software. SEM-PLS is a multivariate statistical analysis method used to test causal relationships between latent variables in a model. This study utilizes SmartPLS because of its ability to handle complex models with limited sample sizes, as well as its ability to test various types of measurement scales in one model.

The results of the study indicate that HR Quality has a positive and significant effect on Performance, both directly and indirectly through Work Discipline. While Work Motivation has a positive and significant effect on Performance indirectly through Work Discipline.

The implications of this study are that the quality of human resources (HR) and work discipline have an effect on performance and work motivation. Good work discipline can increase work motivation and ultimately improve employee performance. Conversely, good HR quality can also encourage increased motivation and performance.

HR quality, work discipline, and work motivation are important factors that are interrelated and influence performance. Improving HR quality, work discipline, and work motivation will significantly improve employee and organizational performance. Therefore, organizations need to pay attention to and develop these three factors to achieve optimal performance.

Work discipline mediates the influence of HR quality and motivation on performance, meaning that work discipline acts as an intermediary in the relationship between HR quality, motivation, and employee performance. Work discipline can improve performance due to higher motivation, which is caused by good HR quality.

Keywords: Performance, HR Quality, Motivation and Discipline

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul " Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPTD Kelas II Sumatera Selatan Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) pada Program Studi Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dan perhatian yang tidak terhingga dari berbagai Pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, Tuhan YME yang telah memberikan rahmat, karunia, kelancaran dan kesehatan dalam setiap langkah dan perbuatan, sehingga Alhamdulillah dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasyim, MME.
3. Rektor Universitas Tridinanti Palembang sekaligus Pembimbing Utama, Bapak Prof Dr. Ir. Edizal, AE, MS.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak CA, CSRS.
5. Direktur Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, Bapak Dr. Djatmiko, SE, M.Si, yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian serta dukungan dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, CHRM, yang terus memberikan *support* dan nasehat agar dapat segera menyelesaikan tesis ini.

7. Ibu Dr. Rosalina Pebrica Mayasari, S.E.Ak., M.Si, selaku Pembimbing II yang telah memberikan nasehat, saran, koreksi dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Istriku tercinta Tri Melia Mahari dan Anak-anak ku tercinta, Mbak Rara, Kakak Zio, Adek Queen, Bapak dan Ibu tercinta serta keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada kami dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini dan mendapatkan Gelar Magister Manajemen.
9. Staff dan karyawan Magister Manajemen yang telah memberikan pelayanan terbaik selama saya berkuliah. Saya merasa sangat terbantu dengan keramahan dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh staf di Program Studi Magister Manajemen.

Pimpinan dan seluruh Staf Kantor BPTD Kelas II Sumatera Selatan dan Teman-teman se Almamater, yang selalu bisa diajak diskusi serta memberikan dorongan serta membantu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini sampai dengan selesai. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, Juli 2025

Indra Brilian

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Pembatasan Masalah	14
1.4. Perumusan Masalah.....	14
1.5. Tujuan Penelitian.....	15
1.6. Kegunaan Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Pustaka	18
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2. Kinerja.....	19
2.1.3. Disiplin Kerja	25
2.1.4. Kualitas SDM.....	28
2.1.5. Motivasi Kerja.....	33

2.2. Penelitian Terdahulu.....	37
2.3. Kerangka Berfikir.....	41
2.4. Hipotesis Penelitian	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2. Desain Penelitian	47
3.3. Populasi dan Sampel.....	48
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	50
3.5. Definisi Konseptual dan Operasional	51
3.6. Teknik Analisa Data	58
3.7. Hipotesis Statistik	66

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis.....	68
4.1.1. Deskriptif Data Demografis Responden.....	68
4.1.2. Analisis Statistik deskriptif	70
4.1.3. Analisis Statistik Inferensial	74
4.1.3.1. Analisa Outer Model	74
4.1.3.1.1. <i>Convergent validity</i>	74
4.1.3.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	81
4.1.3.1.3. <i>Uji Reliabilitas</i>	84
4.1.3.2. Analisa Inner Model.....	85
4.1.3.2.1. <i>R-Square Test (R²)</i>	87
4.1.3.2.2. <i>F Square (F²)</i>	87

4.1.4. Uji Hipotesis.....	88
4.1.5. Pengaruh Langsung dan Tidak langsung	91
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
4.2.1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Disiplin Kerja.	93
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan	94
4.2.3. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja	95
4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	96
4.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	98
4.2.6. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening.	99
4.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening.	100

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	102
5.2. Implikasi	103
5.3. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	108

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa. Publishing
- Anandita, P., dkk. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi pada CV. Putra Putri Jombang)*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim*. *Media Wahana Ekonomika*, 355–366.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Dhita Gusfita, S., Heriyanto, H., & Noviardy, A. (2019). *Analisis kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang*. Diploma thesis, Universitas Bina Darma.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., Mustaqim, H., & Syahputra, R. (2022). *Pengaruh komitmen kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912, Jakarta*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 93–98.
- Hamzah B. Uno. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery Fadly. (2017). [Artikel dalam] *Economic and Business Management International Journal*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khairinal. (2016). *Menyusun proposal skripsi, tesis, & disertasi*. Jambi: Salim.
- Komalasari, A. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir* [Tesis Magister, Universitas Tridianti Palembang].

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Menadi, M. (2020). *Teknik komunikasi efektif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ndraha, T. (2012). *Budaya organisasi* (Cet. 1). Jakarta: Institut Ilmu Pemerintahan.
- Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rahardjo, M. D. (2010). [Judul buku atau sumber tidak lengkap].
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). Dalam Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen: Penilaian kinerja pegawai*. Jakarta: Gaya Media.
- Salim. (2012). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-8). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahyuti. (2010). *Definisi variabel, indikator, dan pengukuran dalam ilmu sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ra, D. M. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan* [Tesis Magister, Universitas Tridianti Palembang].
-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Masram&Muah. 2015).

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. Setiap pegawai dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. (Widodo, 2015: 12).

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karena setiap perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang buruk, dapat menyebabkan perusahaan terhambat untuk mencapai tujuannya. Masalah yang muncul ketika SDM tidak dikelola dengan baik adalah menurunnya kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai

pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2015: 67)

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang kompetensi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah. Penempatan pegawai serta harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya, Moehariono (2012:95).

Penelitian mengambil objek penelitian pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Penyelenggaraan transportasi merupakan kegiatan penting dalam memenuhi kebutuhan orang dan/atau barang dari satu tempat ke

tempat lain dengan menggunakan alat transportasi tertentu. Dalam penyelenggaraan transportasi, perlu adanya dukungan infrastruktur yang memadai untuk menunjang aspek keselamatan orang / barang dalam melakukan mobilisasi. Dalam rangka meningkatkan Penyelenggaraan Angkutan Sungai dan Danau adalah kegiatan angkutan dengan menggunakan sarana dan prasarana yang dilakukan di sungai, danau, waduk, rawa, banjir kanal, dan terusan untuk mengangkut penumpang dan/atau barang yang diselenggarakan oleh perusahaan angkutan sungai dan danau, Pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 61 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Angkutan Sungai Dan Danau.

Pembangunan Pelabuhan Sungai akan membawa pengaruh yang signifikan terhadap lalu lintas di sekitar pada khususnya dan kawasan pada umumnya, baik pada masa pra pembangunan, pada masa pembangunan maupun pada masa pasca pembangunan atau operasional Pelabuhan. Pembangunan Pelabuhan pada kondisi lalu lintas di suatu wilayah dan perlu dilakukan analisis dampak lalu lintas pada saat pra pembangunan, pada saat pembangunan dan pasca pembangunan. Hal ini sejalan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2011 tentang Manajemen dan Rekayasa, Analisis Dampak, Serta Manajemen Kebutuhan Lalu Lintas dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 17 Tahun 2021 Pasal 2 tentang Penyelenggaraan Analisis Dampak Lalu Lintas, dimana setiap rencana pembangunan pusat kegiatan, permukiman, dan infrastruktur yang akan menimbulkan gangguan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas dan angkutan jalan wajib dilakukan Analisis Dampak Lalu Lintas. Mengacu pada ketentuan tersebut.

Dari hasil pengamatan dan wawancara terdapat masih ada berbagai masalah kinerja pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan dapat dilihat dimana apakah pegawai kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasinya masih rendah, pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan, pegawai yang masih menunda pekerjaan, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab pegawai saat ini belum seimbang dan terdapat banyak pegawai yang integritas, loyalitas dan profesionalnya rendah. Adapun rata-rata kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 : Nilai Kinerja Pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan

INDIKATOR SKOR	HASIL KERJA		PERILAKU KERJA						
	Utama	Tambahan	Berorientasi Pelayanan	Akuntabel	Kompeten	Harmonis	Loyal	Adaptif	Kolaboratif
Sangat Baik	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Baik	116	116	113	110	109	116	116	116	116
Butuh Perbaikan	-	-	3	6	7	-	-	-	-
Kurang	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sangat Kurang	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber: Data Kepegawaian pada BPTD Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 1.1 dari penilaian rata-rata sasaran kinerja pegawai (SKP) pada unit kerja di instansi pada periode Januari sampai dengan tahun 2024, hasil capaian rata-rata SKP berdasarkan kinerja pegawai sudah baik, diantaranya Indikator harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Terdapat 3 indikator penilaian kinerja yang capaian rata-rata kriteria kinerja di bawah standar yaitu Berorientasi Pelayanan sebanyak 3 orang pegawai, Akuntabel sebanyak 6 orang pegawai dan

Kompeten sebanyak 7 orang pegawai, dimana indikator tersebut hanya memperoleh nilai Butuh Perbaikan artinya belum mencapai target yang ditetapkan instansi karena nilai yang diperoleh masih kurang dari standar yang ditetapkan.

Masih ditemukan permasalahan tersebut di sehingga berbagai upaya telah dilakukan, akan tetapi belum mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan pada setiap tahunnya memperoleh hasil kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berikut pencapaian kinerja yang terdapat pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Standar Nilai Pencapaian Kinerja Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan

INDIKATOR SKOR:		Jumlah	Persentase
Sangat Baik	110-120	-	0,00%
Baik	90-110	105	90,51%
Butuh Perbaikan	70-89	11	9,49%
Kurang	50-69	-	0,00%
Sangat Kurang	<50	-	0,00%

Sumber: Data Kepegawaian pada BPTD Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2025

Hal ini menentukan bahwa standar-standar nilai akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di instansi ini. Pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar dapat memiliki Nilai SKP lebih dari 90 dan memperoleh kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan memiliki standar nilai kinerja pada pegawai dapat membantu instansi mengevaluasi pencapaian target kinerja yang harus dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. dan terdapat pengaruh yang menyebabkan kinerja pegawai menurun yaitu disiplin kerja.

Kualitas SDM merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kualitas SDM adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, dengan dukungan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan yang sangat penting untuk menunjang tugas dan tanggung jawab tersebut. (Atika, 2020).

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam diri seseorang secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (Skill) yang di miliki oleh pegawai, kinerja seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi. Tampubolon, (2007 : hal 50). Hal ini bearti dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai.

SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila di tunjang SDM yang berkualitas. Hal ini di perkuat oleh pernyataan Siagian, (2009 : hal 02) yang menyatakan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula, tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus di berikan pada manajemen sumber sumber organisasi lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk

mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional.

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. Setiap pegawai dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. (Widodo, 2015: 12).

Menurut (Jusuf, 2015: 3) Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting kontribusinya pada tujuan organisasi dan untuk digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. SDM perlu untuk dicocokkan dengan kebutuhan organisasi yang dinyatakan dalam bentuk aktifitas, sehingga penempatan SDM sesuai dengan kebutuhan aktifitas unit tersebut baik dalam kualitas maupun kuantitasnya (Riswanto, 2016).

Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan, dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 116 orang pegawai berasal dari pendidikan yang berbeda, mulai dari pegawai lulusan SMA hingga pegawai dengan

tingkat pendidikan pasca sarjana (S2), sebagaimana terlibat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Prosesntase
1	SMA	9	8 %
2	Diploma III	52	45 %
3	Sarjana S1/D-IV	43	37 %
4	Magister S2	12	10 %
Total		116	

Sumber: Data Kepegawaian pada BPTD Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2025

Tabel diatas memperlihatkan komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan Diploma III dimana jumlahnya hampir separuh dari jumlah pegawai yaitu sebanyak 52 orang atau 45%, selanjutnya tingkat pendidikan S-1/D-IV sebanyak 43 orang atau 37%, SMA sebanyak 9 orang atau 8 %, dan hanya 12 orang pegawai dengan pendidikan S-2 atau 10%, hal ini memperlihatkan tingkat pendidikan instansi ini relatif belum memiliki sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berpotensi berpengaruh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan kredit kepada masyarakat serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi misi dan tujuan organisasi.

Disamping itu, kenyataan menunjukkan bahwa pemanfaatan kualitas SDM pada lembaga ini masih relatif belum optimal, hal ini terlihat dari penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Suwatno dan Priansa, (2011 : hal 23 & 24) mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat penuh gairah dalam bekerja, ada dorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan

itu sendiri dan dari faktor diluar diri karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses - proses psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan - kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Dengan motivasi kerja pegawai diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja pegawai, agar mereka mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan. Tanpa adanya motivasi pegawai, akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh pegawai secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu setiap atasan berusaha memberikan motivasi kepada pegawainya terutama di lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para pegawainya dapat termotivasi oleh atasannya. Pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri.

Selain motivasi dibutuhkan juga adanya disiplin kerja saat melakukan pekerjaannya. Disiplin tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan motivasi diantara

para pegawai. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai akan memiliki sikap kesediaan dan kerelaan pegawai agar selalu memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya yang merupakan hal yang sangat diharapkan. Dimana disiplin kerja merupakan bagaimana sikap pegawai dalam mematuhi semua peraturan, yang nantinya diharapkan dengan kebiasaan menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, aturan-aturan itu menjadi sebuah bagian dari dalam diri seluruh pegawai. Hal ini merupakan harapan seluruh organisasi guna membantu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Setiap organisasi selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh pegawainya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai.

Pada penjelasan diatas yang menjadi latar belakang permasalahan yang terjadi saat ini adalah Kinerja Pegawai dan Disiplin Pegawai, dalam tabel dan diagram di bawah ini menunjukkan data kehadiran pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan yang kami ambil sebagai salah satu contoh bulan Maret pada tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Pegawai pada bulan Maret

Jumlah Pegawai	Datang		Pulang	
	Tepat Waktu	Terlambat	Tepat Waktu	Pulang Cepat
116	85	31	97	19
Prosentase	73%	27%	84%	16%

Sumber: Data Kepegawaian pada BPTD Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2025

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 27% atau sebanyak 31 pegawai yang datang terlambat, dan terdapat sebanyak 16% atau sebanyak 19 pegawai yang pulang cepat, hal tersebut menunjukkan pegawai yang datang terlambat masih belum bisa berdisiplin waktu, belum ada motivasi dalam diri sendiri untuk mengikuti aturan jam kerja dengan baik dan komitmen dalam organisasi belum terlihat karena masih banyak pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan yang kedisiplinannya masih kurang. Hal ini tentu berdampak pada operasional Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan.

Tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, pimpinan dapat mendorong pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan mendorong pegawainya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada pegawainya yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya reward saja yang digunakan kantor dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Faktor yang tergolong sebagai faktor motivasi antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Karena perlu diketahui bahwa terdapat faktor lain yang dapat menurunkan kinerja pegawai di suatu organisasi, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kurang menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, kurangnya kenyamanan bekerja, kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor ini merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, dimana kurang produktifnya pegawai dalam bekerja hasil kerja yang dihasilkanpun akan mempengaruhi sejauh mana prestasi kerja yang dapat di capai seorang pegawai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai

Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk thesis dengan judul " **Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPTD Kelas II Sumatera Selatan**".

1.2. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai
 - 1) Kurang disiplinnya pegawai terlihat dari tingkat kehadiran baik pada waktu pagi hari maupun menjelang jam bubar kantor, yang selalu ada kekurangan ditiap bagian.
 - 2) Adanya pegawai yang tidak berada diruang kerja saat jam kerja; Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap koeperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah.
 - 3) Rendahnya semangat kerja, keseriusan, inisiatif dan meningkatkan kualitas /kompetensi diri
2. Motivasi Kerja
 - 1) Kurangnya penghargaan, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, dan kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi
 - 2) Masih kurangnya motivasi diri oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mentaati aturan yang ada di kantor.
3. Kualitas SDM
 - 1) Tingkat pendidikan instansi ini relatif belum memiliki sumber daya manusia yang memadai
 - 2) Pemanfaatan kualitas SDM pada lembaga ini masih relatif belum optimal

4. Disiplin

- 1) Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
- 2) Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor
- 3) Masih banyak pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan yang kedisiplinannya masih kurang.

1.3. Pembatasan Masalah

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPTD Kelas II Sumatera Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
2. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?

3. Apakah Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
4. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
5. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
6. Apakah terdapat pengaruh kualitas SDM secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
7. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
- 3) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?

- 4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
- 5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
- 6) Pengaruh kualitas SDM secara tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
- 7) Pengaruh Motivasi Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan

1.6. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu penelitian dalam pengetahuan yang berhubungan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai dan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi Penulis Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya dan Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata dengan materi yang telah dipelajari di perguruan tinggi Universitas Tridinanti

3. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik serta hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi organisasi baik dari sisi pegawai atau kebijakan yang dibuat pimpinan sehingga dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian bagian atau tujuan organisasi yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.