

The Influence Of Work Discipline And Human Resources Quality On Employee Performance At The Head Office Of Regional Revenue Management (P3DW) Of Karawang Regency

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah (P3DW) Kabupaten Karawang

Rini Nurhasanah Sujana¹, Aji Tuhagana², Zenita Apriani³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.rinisujana@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id²,

zenita@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of improving Employee Performance in government agencies, especially at the Regional Revenue Management Headquarters of Karawang Regency. The main problems identified are the suboptimal Work Discipline and Human Resource Quality, which have an impact on productivity and the quality of public services. This study aims to analyze the effect of work discipline and Human Resource quality on employee performance. The research method used is a quantitative approach with a survey technique by distributing questionnaires to 47 employees as a sample, which was taken by census. Data analysis techniques used include validity, reliability, multiple linear regression, and F and T tests to test the hypothesis. The results of the study indicate that work discipline and Human Resources Quality have a positive and significant effect on employee performance simultaneously. In conclusion, improving work discipline and Human Resources Quality can encourage more optimal performance in the Regional Revenue Management Headquarters of Karawang Regency.

Keywords: Work discipline, Human Resources Quality, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan Kinerja Karyawan di instansi pemerintahan, khususnya di Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang. Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah kurang optimalnya Disiplin Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia, yang berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 47 karyawan sebagai sampel, yang diambil secara sensus. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji F dan uji T untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kesimpulannya, peningkatan disiplin kerja dan kualitas Sumber Daya Manusia dapat mendorong kinerja yang lebih optimal di lingkungan Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

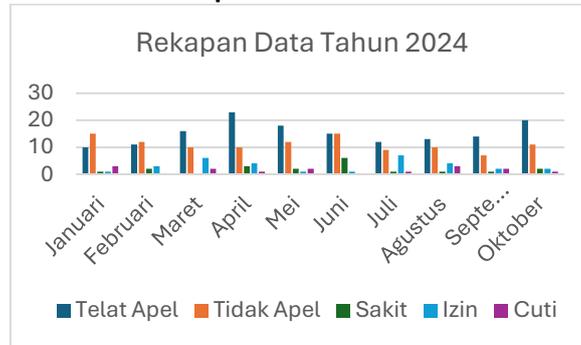
Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah (P3DW) Kabupaten Karawang, Samsat Karawang, yang memfasilitasi layanan administrasi pajak kendaraan bermotor dan penerbitan STNK. P3DW mendukung transparansi dan otonomi daerah sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2023.

Kinerja pegawai P3DW Kabupaten Karawang menghadapi tantangan seperti tekanan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat yang tinggi dan prosedur yang rumit sehingga

memperlambat pelayanan. Beban kerja yang tidak seimbang antar pegawai juga mempengaruhi kualitas pelayanan.

Hasil observasi dan wawancara di P3DW Karawang menunjukkan masalah terkait kinerja karyawan, terutama dalam kedisiplinan. Beberapa pelanggaran seperti keterlambatan apel pagi, absensi yang kurang konsisten, dan ketidakpatuhan terhadap standar kerja mengindikasikan masalah dalam disiplin pegawai.

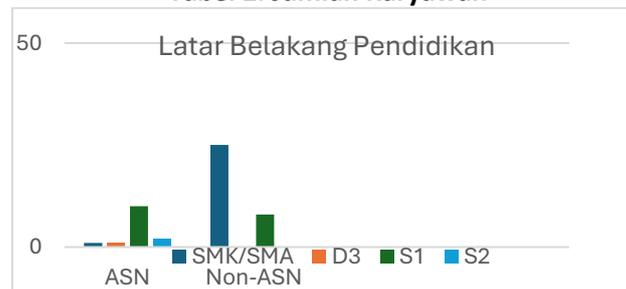
Tabel 1. Rekap Data Absen Tahun 2024



Sumber : Kantor P3DW, 2025

Fenomena SDM di P3DW Kabupaten Karawang menampilkan dominannya pegawai non-ASN yang berpotensi tingkatan pergantian pegawai. Perbandingan status kepegawaian bisa memicu konflik, terlebih bila non-ASN merasa beban kerjanya sama tetapi haknya berbeda. Berikut merupakan data pegawai ASN dan Non-ASN tahun 2024 :

Tabel 2. Jumlah Karyawan



Sumber : Kantor P3DW, 2025

Penelitian Agus dan Herlambang (2023:2) berfokus pada pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Darma Agung Medan. Namun, konteks pegawai di lembaga pendidikan berbeda dengan instansi pemerintahan seperti P3DW Kabupaten Karawang. Penelitian di P3DW relevan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh variabel kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja di lingkungan pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang pemikiran dan teori diatas, saya selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang tahun 2021, memilih Kantor P3DW Karawang sebagai tempat Penelitian Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah (P3DW) Kabupaten Karawang”**.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021:14) buku manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja adalah alat manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesediaan karyawan menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Menurut Hidayat (2021:7)

mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah satu dari beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas mengenai disiplin kerja maka dapat diambil sintesa bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu, baik di dalam maupun di luar organisasi, dengan mengikuti dan menaati peraturan yang telah disepakati serta bersedia menerima konsekuensi jika melanggar. Disiplin kerja merupakan ekspresi diri terhadap aturan yang ada tanpa paksaan dan memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Maulyan (2019:10), kualitas sumber daya manusia adalah nilai perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, maupun berbangsa. Arsyam et al., (2020:19) ilmu dan seni manajemen sumber daya manusia mengatur peran dan interaksi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Dari pernyataan diatas dapat dibuat sintesa bahwa kualitas sumber daya manusia merujuk pada nilai perilaku individu dalam mempertanggung jawabkan tindakannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Sumber daya manusia berkualitas memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai komparatif dan kompetitif dengan menggunakan energi intelektual seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, tidak hanya mengandalkan energi fisik semata.

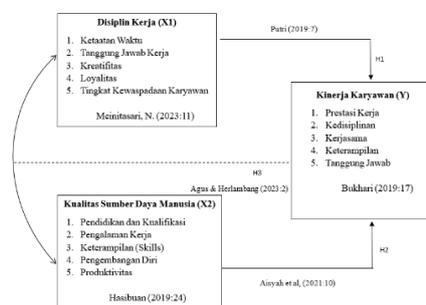
Kinerja Karyawan

Menurut Sungkono & Aji Tuhagana (2020), mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan teknis, serta pemahaman terhadap tujuan dan proses pekerjaan yang harus diselesaikan. Ilham (2022:3) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pernyataan diatas, dapat dibuat sintesa mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa penilaian kinerja adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu rancangan yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian yang sudah dibuatnya. Kerangka berpikir dibuat dalam bagian-bagian penting yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kerangka berpikir merupakan dasar pemikiran dari penulisan ataupun penelitian yang disusun dari fakta-fakta, obesrvasi, serta kajian kepustakaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2019:201) menegaskan Hipotesis tersebut yaitu solusi jangka pendek untuk pernyataan masalah berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran. Berikut ini adalah hipotesis yang dapat dikembangkan untuk penelitian ini:

1. H1 : Dugaan sementara terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah (P3DW) Kabupaten Karawang.
2. H2 : Dugaan sementara terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah (P3DW) Kabupaten Karawang.
3. H3 : Dugaan sementara terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah (P3DW) Kabupaten Karawang.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, deskriptif dan verifikatif dengan populasi sebanyak 47 orang pegawai. Pengambilan sampel menggunakan Teknik jenuh (sensus) Dimana seluruh populasi dijadikan sampel, karena populasi kurang dari 100 orang pegawai (Sugiyono, 2019 dan Kurniawan & Susanto, 2021:23)

Sumber data diperoleh dari sumber primer dan sekunder, serta melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala likert dan analisis data dilakukan melalui aplikasi perangkat lunak IBM SPSS 26 untuk uji Validitas, Reliabilitas, Analisis regresi berganda, t parsial, F simultan dan koefisien determinasi (R²).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas mengukur keabsahan kuesioner (Ghozali, 2020), dianggap valid jika r hitung > r tabel. Dengan N = 45 dan signifikan 5%, r tabel sebesar 0,287. Berikut hasil uji validitasnya :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung Disiplin Kerja (X1)	r Hitung Kualitas SDM (X2)	r Hitung Kinerja Karyawan (Y)	r Tabel	Keterangan
1	0,539	0,606	0,497	0,287	Valid
2	0,748	0,445	0,641	0,287	Valid
3	0,377	0,411	0,696	0,287	Valid
4	0,469	0,449	0,600	0,287	Valid
5	0,539	0,376	0,742	0,287	Valid
6	0,748	0,447	0,639	0,287	Valid
7	0,389	0,476	0,645	0,287	Valid
8	0,372	0,449	0,415	0,287	Valid
9	0,572	0,500	0,432	0,287	Valid
10	0,748	0,431	0,424	0,287	Valid
11	0,532	0,341	0,608	0,287	Valid
12	0,616	0,415	0,433	0,287	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Pada tabel diatas, dengan menggunakan keputusan sistem analisis korelasi (SPSS) hasil

menunjukkan ketiga variabel yang diuji r hitung $>$ r tabel, maka uji validitas dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel jika hasilnya konsisten dalam pengukuran berulang. Menggunakan Cronbach's Alpha, instrumen dianggap reliabel jika nilainya $>$ 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Coronch's Alpha	Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,782	0,60	Reliabel
2.	Kualitas SDM	0,790	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,814	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Tabel menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, sehingga dianggap reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,04476490
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,090
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,85 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikan sebesar 0,085 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengevaluasi korelasi antar variabel independen dalam regresi. Model baik ditandai dengan VIF $<$ 10 dan Tolerance $>$ 0,1, menunjukkan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.452	3.029		.479	.634		
	Disiplin Kerja	.092	.074	.092	1.245	.220	.843	1.186
	Kualitas SDM	.897	.077	.854	11.601	.000	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji keberadaan heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan $>$

0,05, berarti tidak ada heteroskedastisitas; jika < 0,05, berarti ada heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.056	4.691		10.030	.000
	Disiplin Kerja	.002	.118	.002	.015	.988
	Kualitas SDM	-.194	.120	-.263	-1.622	.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Nilai signifikan pada variabel disiplin 0,988 > 0,05 dan pada variabel kualitas SDM 0,112 > 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dan arah hubungan antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan pengujian data menggunakan SPSS 26, diperoleh hasil berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.452	3.029		.479	.634		
	Disiplin Kerja	.092	.074	.092	1.245	.220	.843	1.186
	Kualitas SDM	.897	.077	.854	11.601	.000	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Pada perhitungan diatas diperoleh nilai konstanta 1,452, beta 0,092 (Disiplin Kerja) dan 0,897 (Kualitas SDM). Dari persamaan regresi yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ atau $Y = 1,452 + 0,092 X_1 + 0,897 X_2$ bisa diuraikan antara lain :

1. Nilai a menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain (disiplin kerja X1 dan kualitas SDM X2).
2. Nilai b1 sebesar 0,092 menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan setiap kenaikan 1 satuan pada disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 9,2%.
3. Nilai b2 sebesar 0,897 menunjukkan pengaruh positif kualitas SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan setiap kenaikan 1 satuan pada kualitas SDM meningkatkan kinerja karyawan sebesar 89,7%.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial. Dengan rumus t tabel, diperoleh Df = n-k (47-2 = 45), sehingga Df 45 = 1,679.

Tabel 9. Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.452	3.029		.479	.634		
	Disiplin Kerja	.092	.074	.092	1.245	.220	.843	1.186
	Kualitas SDM	.897	.077	.854	11.601	.000	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Pada tabel 4.7 hasil uji t diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi $0,220 > 0,05$ dan t hitung $1,245 < t$ tabel $1,679$, sehingga H_0 diterima.
2. Kualitas SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $11,601 > t$ tabel $1,679$, sehingga H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1694.488	2	847.244	87.522	.000 ^b
	Residual	425.938	44	9.680		
	Total	2120.426	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji simultan menunjukkan F hitung $87,522 > 3,20$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Disiplin Kerja (X1) dan Kualitas SDM (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pengelolaan Pendapatan Wilayah Daerah Kabupaten Karawang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.790	3.111

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Pembahasan Deskriptif

a. Disiplin Kerja (X1)

Penelitian tentang disiplin kerja di Kantor Pengelolaan Pendapatan Wilayah Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan skor total 1,678 dengan rata-rata 139,8, masuk dalam kriteria cukup setuju. Disiplin kerja secara keseluruhan cukup baik, dengan indikator "merawat peralatan kerja" memperoleh skor tertinggi 158. Dimensi ketaatan waktu, tanggung jawab, dan loyalitas memiliki skor terendah 131, namun secara keseluruhan disiplin kerja tergolong cukup baik.

b. Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)

Penelitian tentang kualitas SDM di Kantor Pengelolaan Pendapatan Wilayah Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan skor total 1,760 dan rata-rata 146,6, masuk dalam kriteria cukup setuju. Kualitas SDM secara keseluruhan cukup baik, dengan indikator "kualitas hasil kerja" memperoleh skor tertinggi 159. Dimensi pengalaman kerja memiliki skor terendah 134, namun secara umum kualitas SDM tergolong cukup baik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian tentang kinerja karyawan di Kantor Pengelolaan Pendapatan Wilayah Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan skor total 1,777 dan rata-rata 148, masuk dalam kriteria

cukup setuju. Kinerja karyawan secara keseluruhan cukup baik, dengan indikator "kemampuan berkomunikasi dalam tim" memperoleh skor tertinggi 159. Dimensi prestasi kerja memiliki skor terendah 139, namun secara umum kinerja karyawan tergolong cukup baik.

Pembahasan Verifikatif

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (t-hitung) untuk variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,220 (lebih besar dari 0,05) dan t-hitung 1,245 (kurang dari 1,679), yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengelolaan Pendapatan Wilayah Daerah Kabupaten Karawang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Taufik (2022) yang menunjukkan hubungan tidak signifikan, meskipun penelitian Mustovani dan Suhermin (2019) menemukan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kualitas SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (t-hitung) untuk kualitas SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) dan t-hitung 11,601 (lebih besar dari 1,679), yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengelolaan Pendapatan Wilayah Daerah Kabupaten Karawang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Simamora (2021) yang menunjukkan pengaruh signifikan kualitas SDM terhadap kinerja, terutama keterampilan interpersonal yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan (Permatasari, 2020).

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kualitas SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja (X1), kualitas SDM (X2), dan kinerja karyawan (Y) saling berkorelasi signifikan, dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) dan F hitung 87,522 (lebih besar dari 3,20), menunjukkan bahwa keduanya memengaruhi kinerja karyawan di P3DW Kabupaten Karawang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Suwanto dan Juwita (2021) yang menunjukkan disiplin kerja dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan yang diharapkan mampu memberikan jawaban atas permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan persepsi responden, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang berada dalam kategori cukup baik, menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang memadai, namun masih terdapat ruang untuk pengembangan lebih lanjut.
3. Kinerja Karyawan dinilai cukup baik, mencerminkan bahwa karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup optimal.
4. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menandakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.
6. Disiplin Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti keduanya secara bersama-sama dapat mendorong perbaikan dan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Implikasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, ada beberapa implikasi yang dapat dipertimbangkan :

1. Pada variabel Disiplin Kerja tergolong cukup baik, namun ketaatan waktu, tanggung jawab, dan loyalitas dalam disiplin kerja menunjukkan rendah. Oleh karena itu Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang disarankan perlunya pelatihan yang menekankan manajemen waktu, tanggung jawab individu, dan loyalitas terhadap organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja.
2. Pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia tergolong cukup baik, namun pengalaman kerja menunjukkan rendah. Oleh karena itu Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang disarankan mengadakan pelatihan, workshop, dan rotasi kerja untuk memperkaya pengalaman dan meningkatkan kapasitas pegawai.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan tergolong cukup baik, namun prestasi kerja menunjukkan rendah. Oleh karena itu Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang disarankan perlunya insentif berbasis kinerja dan evaluasi berkala untuk mendorong pencapaian yang lebih baik.
4. Pada variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang disarankan agar organisasi mencari dan fokus pada faktor lain seperti motivasi atau lingkungan kerja yang lebih berpengaruh.
5. Pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang disarankan untuk memperkuat pengembangan keterampilan teknis dan interpersonal untuk mendukung peningkatan kinerja. Pada variabel Disiplin Kerja
6. dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Karawang disarankan perlu menyusun strategi terintegrasi untuk mengembangkan keduanya secara simultan guna mengoptimalkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Agus, M., & Herlambang, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *pada CV Pilar Perkasa Mandiri The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at*. 5(1), 104–115.
- Berutu, Y. B. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. *Journal of Chemical Information*.
- Fauziah, S., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS): 2(1), 27–36.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2020). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting : Exhibition Industry 2020 *ISSN : 2775-7374*. 142–152.

- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir : *Theoretical Review*. 1(1), 40–50.
- Pranama, C (2021). Konsep Dasar Ilmu Manajemen. *Bandung: Widina Bhakti Persada*.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Tantoroputro, D. (2020). Kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen cerah jaya abadi. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 2(April), 20–25.
- Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Engineering Maintenance PT XYZ. 5(11), 4838–4852.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung: CV Alfabeta*.
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi pupuk di Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Wasim Jabbar (2021). Manajemen Sumber daya Manusia. *Purbalingga: Eureka Media Aksara*