

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL SARANA SUKSES DI JAKARTA SELATAN

Muhamad Rifki Ihsan Azhari¹, Endah Mawarny²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ rifkiihsan305@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen01747@unpam.ac.id

Abstract

The objective of this study was to examine the positive and significant impact of competence and work discipline on employee performance at PT Global Sarana Sukses. The population in this study is 60 respondents and the sample gathered by Slovin's formula is 60 respondents. Data collection techniques taken from both primary and secondary data sources. The research method employed was quantitative with an associative approach. The results indicated that: (1) competency has a positive partial effect on employee performance, as evidenced by the linear regression test, which is the regression equation of $Y = 3.664 + 0.448X_1$ and the constant value is 3.664. The value of $t_{test} 1.175$ with the 5% distribution table value of 1.67155, while the $t_{test} 1.175 > t_{table} 1.67155$ it showed a significant level < 0.05 which is 0.001. (2) The results showed that work discipline has a positive partial effect on employee performance, as demonstrated by the linear regression test, which is showed on a regression equation of $Y = 1.175 + 0.485X_2$. This indicates that the constant value is 1.175 The t test has a value of $t_{test} 5.217$ with the 5% distribution table value of 1.67155, while the $t_{test} 5.217 > t_{table} 1.67155$ it showed a significant level < 0.05 which is 0.000. The results showed that work discipline has a positive effect on employee performance. (3) Simultaneously, competency and work discipline have a positive impact on employee performance as presented by the linear regression test, which is showed on a regression equation of $Y = 3.664 + 0.448X_1 + 0.485X_2$.

Keywords: Competency, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Global Sarana Sukses. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dan sampel yang diperoleh dengan rumus Slovin sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data diambil dari sumber data primer dan sekunder. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan uji regresi linier berganda yaitu persamaan regresi $Y = 3,664 + 0,448X_1$ dan nilai konstanta sebesar 3,664, Nilai thitung 1,175 dengan nilai tabel distribusi 5% sebesar 1,67155, sedangkan thitung 1,175 > ttabel 1,67155 hal ini menunjukkan taraf signifikan $< 0,05$ yaitu 0,001. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada persamaan regresi $Y = 1,175 + 0,485X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,175. Uji t memiliki nilai thitung 1,175 dengan nilai tabel distribusi 5% sebesar 1,67155, sedangkan thitung

5,217 > ttabel 1,67155 menunjukkan tingkat signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh uji regresi linier berganda yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 3,664 + 0,448X_1 + 0,485X_2$.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak dapat lepas dari globalisasi yang melanda dunia saat ini. Dampak yang dapat dirasakan adalah perkembangan pada sektor usaha dalam negeri yang secara cepat bergerak mengalami kemajuan didalam bisnis. Hal ini ditandai dengan semakin bertumbuhnya perusahaan dengan variasi bisnis yang secara otomatis mengakibatkan timbulnya persaingan bisnis semakin ketat. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah membuat manajemen sumber daya manusia yang baik.

Peranan sumber daya manusia dalam Perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas Perusahaan baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan keberlangsungan Perusahaan tersebut. Karena memiliki peran yang sangat penting, Perusahaan akan lebih menekankan kepada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima yang relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh Perusahaan serta dapat memperoleh keuntungan maupun mempertahankan keberlangsungan Perusahaan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci dari setiap kegiatan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik karyawan perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga didapatkan kinerja karyawan yang meningkat. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Salah satu perusahaan yang akan diteliti yaitu PT Global Sarana Sukses yang berlokasi di gandaria 8 office tower 2nd Jl. Sultan Iskandar

muda, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. PT Global Sarana Sukses adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa man power dan menjadi salah satu perusahaan jasa yang didirikan pada tahun 1998. Dan juga juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima terhadap klien-klien dan juga karyawan-karyawan eksternalnya. Hal ini sesuai dengan motto dari PT Global Sarana Sukses sebagai perusahaan manpower dengan Service of Excellent. Dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap klien-klien, perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan atau perusahaan. Agar mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah salah satu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mengacu pada persyaratan kerja. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin serta inisiatif. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik juga kemajuan perusahaan tetapi jika kinerja karyawan buruk maka akan mengalami kemunduran untuk perusahaan. Sedamaryanti (2021:50) mengatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitanya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Global Sarana Sukses yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti

pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi, pemenuhan target yang kurang baik sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. Berdasarkan observasi ditempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT Global Sarana Sukses, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja PT Global Sarana Sukses Jakarta selatan

No	Jenis	Nilai		
		2021	2022	2023
1	Kuantitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	89,6%	85,5%	79,4%
2	Kualitas kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan	77,5%	74,2%	72,1%
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	86,7%	84,7%	80,2%
4	Kemampuan bekerjasama antar pegawai	87,6%	88,8%	78,9%
5	Pengawasan dalam bekerja	87,5%	89,4%	89,8%
	Average	8,57%	8,45%	8,08%

Sumber : Data PT Global Sarana Sukses Jakarta selatan

berdasarkan table 1.1 dan menunjukkan bahwa pada tahun 2021 penilaian kinerja tergolong baik. Pada tahun 2023 penilaian kinerja tergolong menurun pada kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pada tahun 2023 menunjukan bahwa hampir seluruh penilaian kinerja semuanya menurun kecuali pengawasan dalam bekerja. Adapun data yang kami dapat sebagai data pendukung yaitu mengenai target perusahaan di PT Global Sarana Sukses sebagai berikut :

Tabel 1.2
Target Perusahaan PT Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

No	Tahun	Target Tenaga Kerja	Actual Target	Persentase	Keterangan
1	2021	3.500 TK	3.317 TK	94.77%	Tidak Tercapai
2	2022	4.000 TK	4.034 TK	100.85%	Tercapai
3	2023	5.500 TK	4.100 TK	74.55%	Tidak Tercapai

Sumber : Data PT. Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa target tenaga kerja di tahun 2021 3.500 tenaga kerja dan mendapat hasil 3.317 tenaga kerja atau 94.77% tenaga kerja yaitu target tergolong tidak tercapai, lalu di tahun 2022 target tenaga kerja 4.000 tenaga kerja dan mendapatkan hasil 4.034 tenaga kerja atau 100.85% yaitu target tergolong tercapai melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan, lalu di tahun 2023 target tenaga kerja 5.500 tenaga kerja dan mendapatkan hasil 4.100 tenaga kerja atau 74.55% yaitu target tergolong tidak tercapai. Berdasarkan data diatas dapat kami simpulkan

bahwan target tenaga kerja di PT Global Sarana Sukses mengalami fluktuatif.

Hal tersebut diduga rendahnya kinerja karyawan PT Global Sarana Sukses dikarenakan banyaknya karyawan yang kurang kompeten dan kurangnya ketaatan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Jika dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kehilangan tingkat produktivitas, kehilangan komunikasi antar karyawan penurunan pada hasil kinerja perusahaan, perkembangan perusahaan makin lama bisa semakin mundur atau bahkan bisa mengalami gulung tikar. Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa kualitas, kuantitas, waktu kerjasama antara karyawan dan pengawasan merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja secara maksimal dan efektif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Global Sarana Sukses diantaranya faktor kompetensi. Kompetensi merupakan suatu bentuk kemampuan pengetahuan dan keterampilan seseorang karyawan untuk mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien. Ada beberapa faktor untuk mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu dengan mengadakanya kegiatan pelatihan, pengembangan dan Pendidikan mengenai pekerjaan yang sedang dijalankan oleh masing karyawan. Memperhatikan kompetensi karyawan adalah salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan penilaian. dengan adanya kompetensi karyawan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Permasalahan kompetensi yang terdapat pada PT Global Sarana Sukses masih tergolong kurang baik dikarenakan ada beberapa karyawan yang belum sesuai dengan Pendidikan terakhir yang mereka raih dalam melakukan pekerjaan yang mereka jalani sekarang sehingga mereka sulit dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien

Tabel 1.3

Pendidikan Terakhir Karyawan PT Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

Tahun	Divisi	SMK	D3 Teknik	S1 Hukum	S1 Manajemen	S1 Ilkom	S1 Psikologi	S1 Akutnasi	S2 Hukum	Jumlah
2021	HRD	3	0	1	1	0	0	0	1	6
	REKRUTMENT	0	0	3	2	2	3	0	0	10
	PAYROL	0	2	2	2	2	0	3	0	11
	MARKETING	0	1	2	3	3	0	1	0	10
	FINANCE	0	0	0	6	0	0	5	0	11
	HR MOBAILE	0	0	1	5	2	3	0	0	11
	Jumlah	3	3	9	19	9	6	9	1	59
2022	HRD	3	0	1	1	0	0	0	1	6
	REKRUTMENT	0	0	3	2	2	3	0	0	10
	PAYROL	0	2	2	2	2	0	3	0	11
	MARKETING	0	1	2	4	3	0	1	0	11
	FINANCE	0	0	0	6	0	0	5	0	11
	HR MOBAILE	0	0	1	5	2	3	0	0	11
	Jumlah	3	3	9	20	9	6	9	1	60
2023	HRD	3	0	1	0	0	1	0	1	6
	REKRUTMENT	0	0	5	2	2	1	0	0	10
	PAYROL	0	0	2	0	2	0	6	0	10
	MARKETING	0	0	1	7	3	0	1	0	12
	FINANCE	1	0	0	7	0	0	3	0	11
	HR MOBAILE	0	0	5	3	2	1	0	0	11
	Jumlah	4	0	14	19	9	3	10	1	60

Sumber : Data PT. Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa ditahun 2023 pendidikan terakhir pada karyawan masih banyak yang belum sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan yaitu pada divisi rekrutment dan finance. Hal ini diduga membuat mereka sulit dalam mengerjakan pekerjaan atau merka tidak dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien

Tabel 1.4

Data penilaian kompetensi Karyawan pada PT Global sarana sukses Jakarta selatan

NO	Jenis Kompetensi	2021	2022	2023
1	Karyawan bisa mengetahui cara melakukan pembelajaran dengan baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Memiliki pemahaman tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien	Baik	Baik	Kurang Baik
3	Kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang lebih efektif dan efisien	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Sikap karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Memiliki minat yang baik dalam melakukan pekerjaan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber : Data PT Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

Berdasarkan table 1.4 pada tahun 2021 masih tergolong baik. sedangkan pada tahun 2022 hingga 2023 secara keseluruhan kecuali pemahaman tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukan bahwa adanya kekurangan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus maka perusahaan tidak akan mencapai

target atau tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, akibat dari menurunnya pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Menurut Wibowo (2018:271) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaannya atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Maka dari itu perusahaan harus melakukan pengembangan atau pelatihan agar karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, sikap dan minat yang baik agar senantiasa menunjukkan kinerja yang membaik. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa memiliki perilaku yang kompeten merupakan salah satu faktor penting dalam memenuhi kebutuhan serta untuk karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

Selain kompetensi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Faktor kedisiplinan yang terjadi pada perusahaan yaitu kurang baiknya pengawasan dan peraturan yang kurang tegas. Selain itu juga tidak adanya perhatian kepada karyawan untuk mendengarkan keluhan, kesulitan dan dicarikan jalan keluarnya saat mengalami kendala didalam bekerja sehingga mengakibatkan kedisiplinan karyawan untuk bekerja menurun. Permasalahan kedisiplinan kerja merupakan sesuatu yang akan mempercepat atau membuat keterlambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Masalah kedisiplinan pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan harus menjadikan karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi atas mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai aturan, bukan lagi hanya sekedar bekerja tanpa mengikuti aturan yang suda ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu pengawasan yang baik sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan menciptakan suasana yang kondusif.

Kedisiplinan yang terdapat pada PT Global Sarana Sukses tergolong kurang baik karena masih kurangnya tingkat kesadaran pada masing-masing karyawan terhadap peraturan atau norma-norma yang sudah ditetapkan diperusahaan maka mengakibatkan hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Global Sarana Sukses Jakarta Selatan masih adanya kekurangan dalam penerapan kedisiplinan yang berakibat timbulnya kurang baik pada kinerja karyawan, diantaranya:

Tabel 1.5
 Data penilaian Disiplin Kerja Karyawan
 pada PT Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

NO	Jenis Disiplin Kerja	2021	2022	2023
1	Hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	cara-cara melaksanakan kerja yang seefisien mungkin mengenai sesuatu pekerjaan dengan mempertimbangkan tujuan	Baik	Kurang Baik	Kurang baik
3	Ketaatan terhadap instruksi dan arahan yang diberikan oleh atasan	Baik	Baik	Kurang Baik
4	Kesadaran dalam bekerja	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Tanggung Jawab	Baik	Baik	Kurang Baik

sumber: Data PT. Global Sarana Sukses Jakarta selatan

Berdasarkan tabel 1.3 pada tahun 2021 hingga 2022 penilaian disiplin kerja tergolong baik. Pada tahun 2022 penilaian disiplin kerja tergolong mulai menurun kita dari ketepatan pada saat masuk kerja, tata cara melaksanakan pekerjaan, kesadaran bekerja, dan tanggu jawab. Pada tahun 2023 menunjukkan bahwa seluruh penilaian disiplin kerja masih tergolong kurang baik hal ini disebabkan karena masih rendahnya kedisiplinan kerja yang ditegakkan oleh atasan. Kurangnya pengawasan perusahaan selama ini dalam pelaksanaan kedisiplinan sangat berpengaruh dalam mendidik karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan.

Tabel 1.6
 Presensi Karyawan PT Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			total Ketidak Hadiran	Total Kehadiran	presentase Tingkat Absensi
			Sakit	Izin	Alpa			
2021	60	260	46	13	25	84	176	67.69%
2022	60	260	74	34	21	129	131	50.38%
2023	60	260	113	28	57	198	62	23.85%
Jumlah			233	75	103	411	369	141.92%

Sumber : Data PT. Global Sarana Sukses Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa absensi karyawan PT. Global Sarana Sukses pada tahun 2021 total kehadiran 176 atau 67.69%, lalu pada tahun 2022 total kehadiran mengalami penurunan yaitu menjadi 131 total kehadiran atau 50.38% dan pada tahun 2023 total kehadiran juga

mengalami penurunan menjadi 62 total kehadiran atau 23.85%. fenomena ini diduga karena adanya covid 19 yang mengalami work from home (WFH). Dengan adanya hal ini dapat mempengaruhi efektifitas dan efesiensi perusahaan untuk mencapai hasil optimal dari kinerja karyawan. Jika permasalahan tersebut dibiarkan terus menurus maka akan mengakibatkan keterlambatan dalam mengerjakan tugas karena memiliki waktu yang lebih sempit sehingga mendapatkan hasil kerja yang kurang optimal.

Menurut Sutrisno (2023:89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa pengawasan dari pemimpin, perhatian kepada karyawan dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan agar dapat menghasilkan proses kerja yang baik. Maka dari itu perusahaan harus bekerja keras untuk segera menyikapi hal-hal tersebut dengan mengevaluasi komponen-komponen kedisiplinan agar tidak menimbulkan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:1) “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang baik untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kekaryawanan (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling).

Menurut Mangkunegara (2021:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, perkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian bales jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organsiasi.

menurut Wibowo (2018:271) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaannya atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Begitu juga menurut Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2023:203) Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan aktivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Strisno (2023:89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Ajabar (2020:45) disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak lepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, ketertiban pada peraturan organisasi atau norma-norma social yang berlaku baik dalam organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2021:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh kepadanya.

Menurut Afandi (2018:84) "Kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi". Kemudian menurut Sutrisno (2023:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan tugasnya

3. METODE PENELITIAN

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) "Uji validitas digunakan untuk menguji apakah

suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian".

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) "Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Reliabilitas diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan, suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach Alpha bernilai $\geq 0,6$.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

- 3) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.
- 4) Uji Autokorelasi.
Menurut Ghozali (2018:111) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$. Uji autokorelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi
- b. Analisis Regresi Linier
Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.
Regresi linear berganda adalah metode statistik untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.
- c. Analisis Koefisien Korelasi
Menurut Sugiyono (2017:231) “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama”. Interpretasi: Jika R mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah, sedangkan Jika R mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali
- d. Analisis Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut menurut Ghozali (2018), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model
- e. Uji Hipotesis
Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya. Sugiyono (2019:242) Uji hipotesis adalah suatu prosedur pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan apakah hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan atau tidak. Dan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik.
4. HASIL DAN PEMBAHASAN
- a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Ket.
Kompetensi	X1_1	0,679	0,2542	Valid
	X1_2	0,339		Valid
	X1_3	0,690		Valid
	X1_4	0,603		Valid
	X1_5	0,475		Valid
	X1_6	0,618		Valid
	X1_7	0,616		Valid
	X1_8	0,680		Valid
	X1_9	0,596		Valid
	X1_10	0,507		Valid
Disiplin Kerja	X2_1	0,668	0,2542	Valid
	X2_2	0,720		Valid
	X2_3	0,682		Valid
	X2_4	0,752		Valid
	X2_5	0,794		Valid
	X2_6	0,795		Valid
	X2_7	0,787		Valid
	X2_8	0,747		Valid
	X2_9	0,685		Valid
	X2_10	0,727		Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,590	0,2542	Valid
	Y_2	0,623		Valid
	Y_3	0,659		Valid
	Y_4	0,702		Valid
	Y_5	0,737		Valid
	Y_6	0,778		Valid
	Y_7	0,704		Valid
	Y_8	0,754		Valid
	Y_9	0,760		Valid
	Y_10	0,793		Valid

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil yang diperoleh bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada instrument penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,777	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,917	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,891	Reliabel

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 4.9 diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach's Alpha >0,60. Dengan demikian variabel Kompetensi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan dapat disimpulkan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Metode Kolmogorov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}		Mean .0000000 Std. Deviation 4,2839940
Most Extreme Differences		Absolute .088 Positive .088 Negative -.067
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is normal.
 b. calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 sumber : data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. karna signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Multikolinieritas

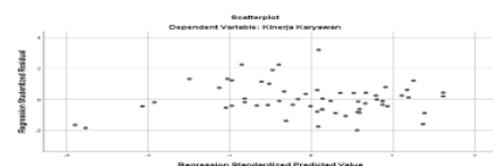
"Model"	"Collinearity Statistics"	
	"Tolerance"	"VIF"
"1 Constant"		
Kompetensi	.523	1.913
Disiplin Kerja	.523	1.913

Sumber : Diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.11 bahwa pada variabel X1 (Kompetensi) dan X2 (Disiplin Kerja) masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,523 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,913 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas



sumber : data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil gambar 4.4 titik.titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola menyebarkan yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
Hasil Uji autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.675	4.358	1.898

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-watson sebesar 1.898 berada diantara 1.898 – 1.550 yang artinya masuk kategori tidak ada korelasi

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.784	3748.		1.276	.207
	KOMPETENSI	.904	.110	.732	8.192	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : diolah oleh penulis 2024

Tabel 4.15
Hasil Analisis Linear Sederhana X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.956	2.558		4.283	.000
	DISIPLIN KERJA	.712	.074	.786	9.676	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data Diolah Oleh Penulis 2024

Tabel 4.16
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.664	3.118		1.175	.245
	KOMPETENSI	.448	.127	.363	3.534	.001
	DISIPLIN KERJA	.485	.093	.353	5.217	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Diolah oleh penulis 2024

- a. Konstanta a = 3,664 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) bernilai tetap (konstanta) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,664 satuan.
- b. Koefisien (b₁) = 0,448 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompetensi (X₁) meningkat satu-satuan

maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,448 satuan

- c. koefisien (b₂) = -0,0485 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan menurun -0,485 satuan

6) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4.17
hasil analisis koefisien korelasi

Correlations				
		KOMPETENSI	DISIPLIN KERJA	KINERJA
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	.691 ^{**}	.732 [*]
	Sig. (2-tailed)		.005	.043
	N		60	60
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.691 ^{**}	1	.786
	Sig. (2-tailed)	.000		.600
	N		60	60
KINERJA	Pearson Correlation	.732 [*]	.786	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N		60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan dari tabel 4.16 nilai koefisien korelasi kompetensi sebesar 0,732 dan nilai koefisien korelasi disiplin kerja individu sebesar 0,786 melihat pedoman interval koefisien korelasi nilai berada pada rentang (0,60-0,799) dan yang berarti tingkat hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada kategori tingkat hubungan yang sangat kuat

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
Hasil uji koefisien Dertiminasi (R²) X₁ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.0528	5.25191

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI
 Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.17 didapat nilai R = 0,732 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,536 yang artinya variabel Kompetensi (X₁) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,6% sedangkan 46,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.611	4.77065.

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.18 didapat nilai R = 0,786 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,617 yang artinya variabel disiplin kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,7% sedangkan 38,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.675	4.35851

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,686 maka dapat disimpulkan, variabel Kompetensi(X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki kontribusi sebesar 68,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 31,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.21
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.664	3.118		1.175	.254
	KOMPETENSI	.448	.127	.363	3.534	.001
	DISIPLIN KERJA	.485	.093	-.535	5.217	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari masing-masing variabel Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah :

Nilai signifikan dari variabel Kompetensi (X₁) yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H2 diterima dan H0 ditolak yang artinya adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.22
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2368.176	2	1184.089	62.332	.000 ^b
	Residual	1082.804	57	18.997		
	Total	3450.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.21 bisa dipahami ada Fhitung senilai 62.332 serta signifikan senilai 0,000. Karena Fhitung > Ftabel (62.332 > 3,159) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) hingga kesimpulannya ialah variabel independen Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan simultan berpengaruh signifikan atas variabel Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Atas dasar perolehan dan pembahasan penelitian di PT Global Sarana Sukses Jakarta Selatan yang menggunakan variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, bisa ditarik kesimpulan dari penelitian berikut

- Kompetensi (X₁) mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan (Y) PT Global Sarana Sukses. Ini bisa diperlihatkan dari perolehan uji regresi linear sederhana mempunyai nilai persamaan regresi (Y) 4.784 + 0,904 (X₁) yang bisa diambil simpulan konstanta senilai 4.784 ini menunjukkan sekarang Kompetensi (X₁) mempunyai nilai nol dan tak meningkat, maka Y tetap mempunyai nilai 4.784. Koefisien regresi mempunyai nilai 0,904 menunjukkan pengaruh yang searah artinya tiap kenaikan Kompetensi senilai satu-satuan akan menaikkan kinerja senilai 0,904. Uji t mempunyai nilai thitung 3,534 > tabel distribusi 5% 1.67155. Artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif atas kinerja karyawan.
- Disiplin Kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan (Y)

PT Global Sarana Sukses, ini bisa dibuktikan dari perolehan uji regresi linear sederhana mempunyai nilai persamaan regresi (Y) $10.956 + 0,712 (X_2)$ yang bisa diambil simpulan konstanta senilai 10.956 ini menunjukkan sekarang ini Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai nol dan tak meningkat, bisa disebut Y tetap bernilai 10.956. Koefisien regresi mempunyai nilai 0,712 menunjukkan pengaruh yang searah artinya tiap kenaikan Disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja senilai 0,712. Uji t memiliki nilai thitung $5.217 >$ nilai tabel distribusi 5% 1.67155. disiplin kerja mempunyai pengaruh positif atas kinerja karyawan.

- c. Kompetensi dan Disiplin Kinerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan pada PT Global Sarana Sukses. Ini diperlihatkan atas perolehan uji regresi linear berganda mempunyai persamaan $Y = 3.664 + 0.448 X_1 + 0.485 X_2$ yang bisa diambil simpulan konstanta senilai 3.664. Mengartikan bila variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.448 (X_1) dan 0.485 (X_2) satuan. Uji hipotesis dengan simultan Uji F didapati Fhitung $>$ Ftabel ($62.332 > 3,159$) dengan signifikan $<$ 0,005 yaitu $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama. (2020). Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi. Cetakan Pertama Malang: EA Publishing.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Agustini, I. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- [4] Ajabar, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
- [5] Ambarwati, 2018. Perilaku Dan Teori Organisasi, Malang: Media Nusan Creatived Bukit Cemara Tidar H5 No. 34, Malang.
- [6] Edy, Sutrisno. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- [7] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Mangkunegara, A Prabu. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- [12] Rusdiana. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. Bandung: Arsad Press.
- [13] Sedarmayanti. (2021). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [14] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [15] Ulum, (2016). Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan. Malang: UB Press Jl. Veteran 10-11 Malang 65145 Indonesia Gedung INBIS Lt.3
- [16] Wibowo (2016). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja. Jakarta: PT. Rajawali Pres. (2018). Manajemen Kinerja. Edisi 5. Cetakan ke-10. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [17] Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2), 85–92.
- [18] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen.
- [19] Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Manajemen : Jurnal Ekonomi, 3(1), 42–55.
- [20] Mulyadi, Harjianto, P., & Winata, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 176–184.
- [21] Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 4(2), 120–127.

- [22] Marliana, N., Soesilo, S., & Rukminingsih, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 103.
- [23] Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 81–89.
- [24] Supriyanto, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, 7(2), 661–686.
- [25] Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive*, 5(4), 221.
- [26] Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91.
- [27] Rupita, I., & Suntari, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada Pt Swadharma Sarana Informatika Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 709-717.