



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DROPINDO KREASI FORTUNA

Mariatul Qibtiyyah

Universitas Pamulang

Tarwijo

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

mariatul.qibtiyyah03@gmail.com , dosen01476@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the effect of work discipline and competency development on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Dropindo Kreasi Fortuna. This research employed a quantitative method with an associative approach. The data analysis techniques included validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, as well as t-test and F-test. The population of this study consisted of all employees of PT Dropindo Kreasi Fortuna. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in a total sample of 53 respondents. The results of the coefficient of determination test indicated that work discipline and competency development contributed 57.8% to employee performance, while the remaining 42.2% was influenced by other variables not examined in this study. The multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 0.566 + 0.360X_1 + 0.622X_2$, which indicates that even without the influence of work discipline (X_1) and competency development (X_2), employee performance still has a value of 0.566. Furthermore, the simultaneous test showed that the calculated F-value (34.303) was greater than the F-table value (3.18), leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_a . Therefore, it can be concluded that work discipline and competency development simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Dropindo Kreasi Fortuna.*

Keywords: *Work Discipline, Competency Development, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Dropindo Kreasi Fortuna. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dropindo Kreasi Fortuna. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 53 orang. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa disiplin kerja dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8%, sedangkan 42,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 0,566 + 0,360 X_1 + 0,622 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan pengembangan kompetensi (X_2), kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 0,566. Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 34.303 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,18, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dropindo Kreasi Fortuna.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Pengembangan Kompetensi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri digital, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh disiplin kerja dan pengembangan

kompetensi. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta etos kerja, sedangkan kompetensi berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan maupun pengalaman kerja. Selain itu, motivasi, pengawasan, dan gaya kepemimpinan turut berperan dalam menentukan kualitas kinerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin dan kompetensi karyawan menjadi strategi penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan.

PT. Dropindo Kreasi Fortuna menghadapi permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kedisiplinan kerja. Data absensi tahun 2023 dan 2024 menunjukkan tingkat ketepatan waktu rata-rata sebesar 88,4% dan 88,7%, yang masih berfluktuasi dan belum mencapai target ideal 100%. Persentase keterlambatan juga masih berada di atas 11% setiap tahunnya. Keterlambatan ini sebagian besar dilakukan oleh karyawan yang sama, sehingga menunjukkan adanya pola kebiasaan kerja yang kurang efektif. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh sistem kerja yang belum optimal, kelelahan akibat jam kerja yang panjang, serta kurangnya fokus selama jam operasional. Permasalahan kedisiplinan ini berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sistem penjadwalan yang belum efisien menyebabkan karyawan bekerja hingga larut malam, yang pada akhirnya memicu kelelahan dan keterlambatan pada hari berikutnya. Siklus ini berpotensi menurunkan produktivitas serta kualitas hasil kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kerja, termasuk pengawasan dan pembinaan terhadap karyawan yang berulang kali terlambat, agar disiplin kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Di sisi lain, pengembangan kompetensi karyawan menunjukkan tren peningkatan dari 86,2% pada tahun 2023 menjadi 88,6% pada tahun 2024. Hal ini mencerminkan adanya upaya perusahaan dalam memperbaiki kemampuan dasar dan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang lebih terarah. Meskipun demikian, capaian tersebut belum mencapai target 100% dan masih menunjukkan fluktuasi antartahun, terutama pada awal tahun. Rendahnya capaian pada periode tertentu diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang menurun akibat jumlah proyek yang lebih sedikit serta masalah kedisiplinan yang memengaruhi partisipasi karyawan dalam pelatihan.

Data kinerja karyawan tahun 2023 dan 2024 menunjukkan adanya peningkatan pada beberapa indikator, seperti inisiatif kerja dan tanggung jawab. Namun, produktivitas dan tanggung jawab masih berada pada kategori cukup dan kurang, sehingga belum mencapai target perusahaan. Meskipun disiplin kehadiran tergolong sangat baik, hal ini belum sepenuhnya mencerminkan disiplin kerja secara menyeluruh. Disiplin kerja seharusnya tidak hanya diukur dari ketepatan waktu, tetapi juga dari efektivitas pemanfaatan waktu, kualitas pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja.

PT. Dropindo Kreasi Fortuna masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara komprehensif. Disiplin kerja dan pengembangan kompetensi perlu dikelola secara lebih terstruktur dan berkelanjutan, disertai peningkatan motivasi serta sistem manajemen kinerja yang adil dan konsisten. Dengan perbaikan sistem kerja, pelatihan yang relevan, serta pengawasan yang efektif, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan menjaga daya saing secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:210), disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan aturan, prosedur, dan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasibuan menegaskan bahwa disiplin adalah fungsi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja organisasi. Tanpa disiplin yang baik, efektivitas operasional akan menurun dan hasil kerja tidak akan mencapai standar yang diharapkan.

Pengembangan Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas individu untuk menunjukkan kinerja yang memadai di lingkungan kerja, yang mencakup kemampuan dalam menerapkan serta mengalihkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki ke dalam berbagai situasi baru guna mencapai dan meningkatkan hasil yang telah disepakati. (Silaban Celine, 2024).

Kinerja Karyawan

Menurut Sitinjak (2021), Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi persyaratan suatu tugas, dan tujuan tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu atau pada waktu yang ditentukan tidak lebih lama dari waktu yang telah ditentukan, sehingga tujuan tersebut sesuai dengan etika dan moral perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Melalui pendekatan asosiatif, Sugiyono (2024:12) menjelaskan bahwa metode ini lebih menekankan pada keluasan data dibandingkan kedalamannya, sehingga sesuai diterapkan pada populasi yang besar dengan jumlah variabel yang terbatas. Data yang dianalisis dalam penelitian ini merupakan data sampel yang diambil dari populasi yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT Dropindo Kreasi Fortuna sebanyak 53 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah 53 populasi beserta karakteristiknya yang dipilih untuk diteliti.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Kompetensi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengelola data melalui pengelompokan berdasarkan variabel, tabulasi, penyajian data, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta pengujian hipotesis (Sugiyono, 2020). Analisis mencakup statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan hubungan awal antar variabel, serta uji instrumen berupa uji validitas (membandingkan r hitung dengan r tabel pada $\alpha=0,05$) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (reliabel jika $\geq 0,6$). Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (grafik dan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (tolerance $>0,10$ dan VIF <10), uji autokorelasi (Durbin-Watson), serta uji heteroskedastisitas (uji Glejser dan scatterplot). Analisis kuantitatif utama menggunakan regresi linier berganda untuk menilai pengaruh disiplin kerja (X1) dan pengembangan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dilengkapi analisis korelasi Pearson untuk mengukur kekuatan hubungan dan koefisien determinasi untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji F pada taraf signifikansi 0,05 menggunakan SPSS versi 22 untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61842575
Most Extreme	Absolute	.079

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DROPINDO KREASI FORTUNA**

Differences	Positive	.079
	Negative	-.063
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

Berdasarkan pengujian di atas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini memenuhi kriteria normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.566	4.773		.119	.906		
	DISIPLIN KERJA	.360	.161	.281	2.235	.030	.531	1.882
	PENGEMBANGAN KOMPETENSI	.622	.145	.540	4.284	.000	.531	1.882

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4.2, bahwa hasil Uji Multikolinearitas, nilai Tolerance pada variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Kompetensi masing-masing sebesar 0,531 (> 0,10) serta nilai VIF sebesar 1,882 (< 10). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.566	4.773		.119	.906
	DISIPLIN KERJA	.360	.161	.281	2.235	.030
	PENGEMBANGAN KOMPETENSI	.622	.145	.540	4.284	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,566 + 0,360X_1 + 0,622X_2$, yang menunjukkan bahwa ketika Disiplin Kerja (X_1) dan Pengembangan

Kompetensi (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 0,566. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,360 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,360 poin, sedangkan koefisien Pengembangan Kompetensi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,622 poin. Dengan demikian, kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.566	4.773		.119	.906
	DISIPLIN KERJA	.360	.161	.281	2.235	.030
	PENGEMBANGAN KOMPETENSI	.622	.145	.540	4.284	.000

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dan t hitung $2,235 > t$ tabel 2,008, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dropindo Kreasi Fortuna. Demikian pula, variabel Pengembangan Kompetensi (X2) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan t hitung $4,284 > t$ tabel 2,008, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menegaskan bahwa Pengembangan Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.183	2	467.091	34.303	.000 ^b
	Residual	680.836	50	13.617		
	Total	1615.019	52			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan data tabel 4.5, menunjukan bahwa diketahui nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar $34.303 > F$ tabel sebesar 3.18. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Ini menandakan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Kompetensi (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan regresi $Y = 8,801 + 0,833X_1$. Koefisien 0,833 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,833. Nilai korelasi (R) sebesar 0,761 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R Square sebesar 0,578 berarti 57,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Uji t menghasilkan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dan t hitung $2,235 > t$ tabel 2,008, sehingga disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Pengembangan Kompetensi (X2), diperoleh persamaan regresi $Y = 4,696 + 0,844X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,844. Nilai R sebesar 0,761 menandakan hubungan yang kuat, dengan R Square 0,578 yang berarti 57,8% variasi kinerja dijelaskan oleh pengembangan kompetensi. Hasil uji t menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,284 > t$ tabel 2,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $34,303 > F$ tabel 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang tepat serta penguatan disiplin kerja menjadi strategi penting bagi manajemen PT Dropindo Kreasi Fortuna untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Hasil dari Variabel Disiplin Kerja (X1), terbukti bahwa, Hasil Uji T menunjukkan diketahui nilai probabilitas signifikan sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,235 > t$ tabel sebesar 2,008. Dengan ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Yang artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dropindo Kreasi Fortuna.
2. Hasil dari Variabel Pengembangan Kompetensi (X2), Hasil pengujian secara parsial melalui uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 4,284 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,008. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dropindo Kreasi Fortuna.
3. Hasil pengujian secara simultan melalui uji F terbukti bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Kompetensi terdapat positif dan signifikan secara simultan

terhadap kinerja karyawan pada PT Dropindo Kreasi Fortuna dengan nilai F hitung sebesar 34.303 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,18.

SARAN

1. Berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X1), adapun pernyataan yang paling lemah yaitu pada pernyataan nomor 6 “Saya tidak melakukan aktivitas di luar tugas kerja selama jam operasional sebagai bentuk kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan”, dengan score 3,68. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan memberikan penjelasan jelas tentang pentingnya mematuhi jam kerja, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang taat, agar fokus dan produktivitas kerja meningkat.
2. Berdasarkan Variabel Pengembangan Kompetensi (X2), adapun pernyataan yang paling lemah yaitu pada pernyataan nomor 8 “Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan baru atau standar kerja melalui kemampuan beradaptasi yang terus saya kembangkan”, dengan score 3,96. Perusahaan disarankan agar terus mendukung karyawan mengembangkan kemampuan beradaptasi, misalnya melalui pelatihan. Karyawan bisa beradaptasi lebih baik dengan belajar hal baru, bersikap fleksibel, menerima masukan, dan mengatur prioritas kerja, sehingga lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan bekerja efektif.
3. Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y), adapun pernyataan yang paling lemah yaitu pada pernyataan nomor 6 “Karyawan bersedia mengambil peran atau tugas tambahan ketika diperlukan sebagai bentuk inisiatif untuk mendukung kelancaran pekerjaan”, dengan score 3,68. Perusahaan disarankan menjaga beban kerja tetap seimbang, dan memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan atas usaha ekstra yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Awaliyah Ridwan, A., & Anwar. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar, Indonesia. 5(2). ISSN: 2581-2769.
- Cindy, S. F., Malik, A. M., & Ansori, I. M. (2023). Kompetensi individu (individual competence). *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa, Universitas Trunojoyo Madura*. 1(4), 201–214.
- Hermaliana, P., et al. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Universitas Buana Perjuangan Karawang. 6(3) ISSN : 3465-3476

- Laminullah, R., & Lutarlean, B. S. (2023). The effect of work motivation and work discipline on employee performance at Gojek Manado Office. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Telkom University. 11(2), 85–92.
- Lestari, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Universitas Pamulang. 2(3). ISSN 2598-9545.
- Malik, S., Luthfi, M., Malik, M. T., & Amelia, A. (2021). The influence of competence and work discipline on the performance of government employees. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*. Universitas Islam Makassar. 3(1), 73–81.
- Ponten Pranata, S. (2020). Pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. STIE Mahkota Tricom Unggul. 13(2). ISSN : 1979-5408.
- Safiih, A.R. & Waliyudin, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kerta Mulya Sejahtera Di Rumpin Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*. Universitas Pamulang. 2(1). ISSN : 1384-1394.
- Raidatun'nissa, S., & Maria, S. (2025). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Universitas Mulawarman Samarinda*. 27(2). ISSN 1411-1713.
- Rejeki, S. A., et al. (2023). Pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*. Universitas Muslim Indonesia. 6(2), 156–169.
- Rembulan, R., & Darmawati, T. (2021). Analisis efektivitas kerja ditinjau dari pengawasan dan kompetensi pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Univeristas PGRI Palembang. 18(2), 212–220.
- Salsabila, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*. Universitas Pamulang. 2(11). ISSN 3025-7972.
- Silaban, C. K. O. (2023). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. Universitas Negeri Jakarta. 2(1), 100–107.
- Sugiarto, D., et al. (2024). Analisis peran kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agung Kelola Bersama. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pamulang. 1(2). 443-449.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera di Rumpin Bogor. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. 3(2). ISSN 2623-2634.
- Utami, I., et al. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*. Universitas Mitra Indonesia. 3(6). ISSN:2828-5271.

- Yulianto, H., Nusannas, A., & Haritsah, H. (2023). The effect of competence and work discipline on employee performance of the Jakarta–Bandung high speed train project. *Jurnal Ilmiah Manajemen Mutu dan Teknologi*. STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia. 12(3). 259-268.
- Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. *The Asia*

Buku :

- Pacific Journal of Management Studies*. STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung. 8(2). ISSN 2407-6325.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, A. S., Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). Pengantar statistika. Widina Bhakti Persada.
- Hartatik, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- S. (2022). Manajemen sumber daya manusia terapan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herujita, R. (2021). Pengantar ilmu manajemen: Konsep dan aplikasi dalam dunia kerja. Bandung: Alfabeta.
- Husein, H., Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). Manajemen sumber daya manusia: Skill, motivasi, dan disiplin kerja. Kota Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus. Kota Serang: CV. AA Rizky.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, R., & Andani, F. (2024). Prinsip-prinsip manajemen modern. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Putra, I. G. N., & Wulandari, S. (2022). Etika dan disiplin kerja karyawan di era digital. Yogyakarta: Andi Offset.
- Putri, M. D., & Wicaksono, R. (2022). Manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Rahayu, N., & Santoso, A. (2021). Manajemen pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V. (2021). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi 4). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Siagian, S. P. (2023). Filsafat administrasi dan manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. Sitinjak, D., et al. (2021). Kinerja karyawan (Era transformasi digital). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Manajemen: Konsep, prinsip, dan aplikasi dalam organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Ed. 30). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.