



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok

Iren Mailuhu^{1*}, Nurlaela Eva Puji Lestari², Sudirja³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16242

Korespondensi penulis: irenmailuhu02@email.com

Abstract. Iren Mailuhu (64210645), *The Influence of Competency and Work Discipline on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Depok PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) is a company owned by the state. The task of this company is to provide electricity distribution services and organize its main service units into several parts that are appropriate to the electric power system, such as generation, transmission and distribution. PT. PLN (Persero) in managing human resources needs to pay attention to the competency and work discipline of each employee in order to produce employees who are of good quality and superior performance. This research aims to determine the influence of competence and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Depok. The research method used is a quantitative method with data collection using saturated samples or non-probability sampling. A total of 56 respondents were sampled and the data obtained was processed using SPSS version 27 with multiple linear regression analysis techniques, The results of the analysis show that $Y = 6.651$, $X_1 = 0.625$, Based on the coefficient of determination test, it was found that the two independent variables had an influence of 68.1% on employee performance.*

Keywords: Competence, Employee Performance, Work Discipline

Abstrak. Iren Mailuhu (64210645), *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok PT. PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan yang dimiliki oleh negara. Tugas perusahaan ini adalah menyediakan layanan distribusi listrik dan mengatur unit-unit layanan utamanya ke dalam beberapa bagian yang sesuai dengan sistem tenaga listrik, seperti pembangkit, transmisi, dan distribusi. PT. PLN (Persero) dalam mengelola sumber daya manusia perlu memperhatikan kompetensi maupun disiplin kerja setiap pegawai agar dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau non probability sampling. Sebanyak 56 responden yang dijadikan sampel dan data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS versi 27 dengan teknik analisis regresi linier berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa $Y = 6,651$, $X_1 = 0,625$, $X_2 = 0,242$ yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis secara parsial dengan hasil t hitung 6,465 untuk variabel (X_1) dan 2,307 untuk variabel (X_2) secara simultan kedua variabel bebas mendapatkan F hitung 56,507. Secara uji koefisien determinasi didapatkan kedua variabel bebas berpengaruh 68,1 % Terhadap Kinerja Pegawai.*

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

1. LATAR BELAKANG

Pegawai merupakan aset utama dalam perusahaan yang memegang peran penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, serta memberikan kontribusi signifikan dalam pencapaian visi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, melainkan juga penentu arah dan keberhasilan organisasi melalui sikap, pemikiran, dan keinginan yang mempengaruhi dedikasi kerja. Hasibuan dalam Wibowo (Fadhilah et al., 2024) menyatakan bahwa manajemen SDM

adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar berfungsi efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Kinerja pegawai memegang peranan krusial dalam organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kompetensi dan disiplin kerja pegawai. Kompetensi dipahami sebagai kemampuan menjalankan tugas sesuai pendidikan dan pengalaman, dimana tingkat kompetensi yang memadai memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Namun, di PT. PLN (Persero) UP3 Depok terdapat pegawai yang hasil pengembangan kompetensinya tergolong cukup atau kurang optimal, yang disebabkan oleh minimnya pelatihan. Kondisi ini berimbas pada penurunan kinerja pegawai.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kinerja. Disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan dan norma perusahaan (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Meski disiplin tinggi mendukung efektivitas kerja, masih ditemukan masalah seperti ketidakpatuhan jam kerja di PT. PLN UP3 Depok, yang menurunkan kinerja secara langsung. Disiplin kerja merupakan instrumen manajerial penting untuk memastikan konsistensi penerapan aturan dan profesionalisme.

Sejalan dengan temuan Rony dan Rohaeni (2024) yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut di PT. PLN (Persero) UP3 Depok. Mengingat peran strategis perusahaan yang menyediakan layanan listrik bagi masyarakat, peningkatan kompetensi dan disiplin sangat vital demi menjaga operasional dan kepercayaan publik.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memvalidasi secara empiris pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di lingkungan PT. PLN UP3 Depok. Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis statistika, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi berguna untuk manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM, sekaligus memperkaya kajian ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan mendukung perumusan strategi pengembangan pegawai yang efektif, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi merupakan konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan keberhasilan individu dalam organisasi. Robbins (dalam Nuridin, 2023) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang melibatkan aspek intelektual dan fisik secara terpadu. Pandangan ini diperkuat oleh Saputra & Mulia (dalam Dwinanda, 2023) yang menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Selaras dengan itu, Retningjati & Yunita (dalam Nurlelia, 2024) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kemampuan adaptasi pegawai terhadap aturan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang berlandaskan perilaku menghasilkan hasil yang diharapkan. Kompetensi ini menjadi dasar strategis dalam pengelolaan SDM, yang meliputi sistem remunerasi, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, sebagaimana dikemukakan Widyaningrum (2019). Faktor-faktor multidimensional seperti keyakinan, motivasi, pengalaman, dan budaya organisasi turut memengaruhi pembentukan kompetensi (Adeleine, 2021). Karakteristik utama kompetensi mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Khaeruman, 2021), sementara dimensi kepemimpinan, interpersonal, teknis, dan manajerial menjadi indikator pengukuran kompetensi (Armstrong dalam Suarniti, 2022).

Selain itu, disiplin kerja berperan fundamental dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Disiplin diartikan sebagai tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku (Eddy dalam Wahyuni, 2025), sekaligus sebagai alat manajerial yang membangun kesadaran dan konsistensi perilaku profesional (Sutrisno dalam Nurmalita Sari, 2024). Tujuan disiplin adalah memastikan pegawai bekerja optimal, menjaga sumber daya organisasi, serta mencapai target produktivitas (Khaeruman, 2021). Faktor-faktor penentu disiplin meliputi keteladanan pimpinan, sistem sanksi, dan kesejahteraan pegawai (Hasibuan dalam Maskur, 2024). Disiplin mencakup aspek kehadiran, ketaatan, kewaspadaan, dan tanggung jawab (Rayyan, 2021), yang secara konsisten mendukung budaya kerja produktif dan pencapaian kinerja optimal.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan individu dalam organisasi, mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Mangkunegara dalam Yolinza & Marlius, 2023; Firman & Dirwan, 2024). Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi keahlian, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Widyaningrum, 2019). Dimensi kinerja, seperti kuantitas, kualitas hasil, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif (Kurnia, 2022), secara menyeluruh menentukan kontribusi pegawai terhadap prestasi organisasi.

Berbagai penelitian empiris, antara lain Dwinanda (2023), Rony & Rohaeni (2024), dan Alan Pranata et al. (2022), telah menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dan disiplin kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut, penelitian ini mengasumsikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun terpisah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis pengembangan SDM yang berkelanjutan dan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel secara objektif melalui pendekatan statistik. Metode kuantitatif dipilih karena kemampuannya menghasilkan data berupa angka yang dapat diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga memberikan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sahir, 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian untuk meminimalisasi kesalahan generalisasi dan meningkatkan akurasi hasil penelitian (Sugiyono dalam Sahir, 2021).

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dirumuskan dengan jelas. Variabel kompetensi (X1) dioperasionalkan melalui dimensi kepemimpinan, keterampilan interpersonal, kompetensi teknis, dan manajerial yang diukur dengan beberapa indikator spesifik. Variabel disiplin kerja (X2) mencakup frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan, kepatuhan terhadap standar kerja, serta kepatuhan terhadap aturan kerja. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui dimensi kuantitas kerja, kualitas hasil, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas tiga bagian sesuai variabel, observasi langsung, serta wawancara mendalam yang bertujuan melengkapi data kuantitatif dengan informasi kontekstual (Fadhallah, 2021). Kuesioner

memakai skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden, dengan rentang jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Sebelum proses analisis, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan uji korelasi Pearson dan Cronbach's Alpha pada 56 responden. Instrumen dinyatakan valid dan reliabel apabila nilai korelasi item terhadap total skor lebih besar dari r tabel, serta nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 (Khairunnisa, 2023; Riko, 2021). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 27. Tahap awal analisis meliputi pengujian asumsi klasik, seperti uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (korelasi Spearman), dan uji multikolinearitas (melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor). Model regresi dinyatakan layak apabila data memenuhi asumsi-asumsi tersebut (Nurlita & Pratiwi dalam Askiah, 2022).

Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t dan simultan dengan uji F pada tingkat signifikansi 0,05. Koefisien determinasi (R^2) juga dianalisis untuk mengetahui proporsi varians kinerja yang dapat dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama. Melalui proses analisis data yang sistematis ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi empiris dan rekomendasi strategis bagi pengembangan sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) UP3 Depok guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengolah data menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 56 pegawai sebagai sampel penelitian dengan skala Likert 1–5, dimana setiap variabel terdiri dari 10 butir pernyataan.

Berdasarkan karakteristik responden, distribusi usia pegawai dominan pada kelompok 25-35 tahun (35,7%), diikuti oleh 35-45 tahun (28,6%), >45 tahun (23,2%), dan <25 tahun (12,5%) Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 55,4%, sedangkan perempuan 44,6% (Tabel IV.2). Pendidikan terakhir yang paling banyak dimiliki adalah Sarjana dengan persentase 58,9%, diikuti Diploma 19,6%, S2/S3 12,5%,

dan SMA 8,9% (Tabel IV.3). Untuk masa kerja, responden terbagi hampir merata, yaitu 1-2 tahun (32,1%), 3-4 tahun (33,9%), dan >5 tahun (33,9%) (Tabel IV.4).

Analisis deskriptif terhadap variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” terhadap pernyataan kompetensi, khususnya pada aspek penyelesaian konflik yang adil dan sikap kolaboratif pemimpin, dengan persentase 57,1%. Variabel disiplin kerja (X2) juga menunjukkan hasil positif, di mana pernyataan "melakukan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawab" mendominasi dengan 58,9% respons setuju (Tabel IV.6). Begitu pula dengan variabel kinerja pegawai (Y), mayoritas responden menyetujui pernyataan kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien sesuai kapasitas dan tanggung jawab dengan persentase 57,1%.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 6,465 dan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti peningkatan kompetensi pegawai secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Pengaruh kompetensi tersebut juga didukung oleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 64,9%, menunjukkan bahwa kompetensi menjelaskan hampir dua pertiga variasi dalam kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Heri & Andayani (2021) dan Subakti et al. (2023) yang juga mengungkapkan peran penting kompetensi dalam peningkatan performa kerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin kerja juga terbukti berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 2,307 dan nilai signifikansi 0,025 ($< 0,05$). Koefisien determinasi parsial variabel ini sebesar 42,9% mengindikasikan bahwa disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja tetapi dalam porsi lebih kecil dibandingkan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan sangat penting untuk menciptakan hasil kerja yang optimal, sebagaimana didukung oleh penelitian Alan Pranata et al. (2022) dan Safiih & Waliyudin (2024).

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji F simultan memperlihatkan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} = 56,507 > F_{tabel} = 3,17$, $sig = 0,001$). Koefisien determinasi simultan sebesar 68,1% menunjukkan bahwa

kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai, sementara sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini memperkuat argumen bahwa pengembangan kompetensi serta peningkatan disiplin kerja harus dilakukan secara simultan untuk mendorong kinerja yang lebih baik (Rony & Rohaeni, 2024; Isrofani & Chaerudin, 2021).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Statistik

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.	Koefisien Determinasi (R ²)
Kompetensi (X1)	0,625	6,465	0,001	0,649 (64,9%)
Disiplin Kerja(X2)	0,242	2,307	0,025	0,429 (42,9%)
Simultan (X1, X2) -	-	56,507	0,001	0,681 (68,1%)

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Depok. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus fokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang ketat dan konsisten diperlukan agar pegawai mematuhi aturan serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Peningkatan kedua aspek ini secara simultan diprediksi akan memberikan dampak positif maksimal terhadap kinerja organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok, penelitian ini melibatkan 56 responden sebagai sampel. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan software SPSS versi 27.

- Berdasarkan hasil uji terhadap variabel kompetensi (X1), didapat nilai t hitung 6,465 > t tabel 1,674 dan nilai signifikan yaitu 0,001 < 0,05 maka secara parsial dapat dinyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil uji terhadap variabel disiplin kerja (X2), didapat nilai t hitung 2,307 > 1,674 dan nilai signifikan yaitu 0,025 < 0,05 maka secara parsial dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil uji terhadap variabel kompetensi dan disiplin kerja, di dapat nilai f hitung 56,507 > f tabel 3,17 dan nilai signifikan yaitu 0,001 < 0,05 maka secara simultan

dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- d. Berdasarkan hasil uji analisis linier berganda didapatkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa $Y = 6,651$, $X_1 = 0,625$, $X_2 = 0,242$.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan kedua variabel bebas berpengaruh sebesar 68,1% terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti bermaksud untuk memberikan saran kepada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok sebagai berikut :

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai, sebaiknya PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Depok disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan pegawai secara berkala guna meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis. Penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja yang aktual akan membantu pegawai lebih siap menghadapi tantangan operasional serta meningkatkan efektivitas kerja.

Manajemen perusahaan perlu menanamkan budaya kerja disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian reward bagi pegawai yang berdisiplin tinggi, serta evaluasi rutin terhadap kepatuhan jam kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk para peneliti selanjutnya dengan mencoba menambahkan variabel-variabel lainnya. Sehingga peneliti selanjutnya mendapatkan hasil yang berbeda terutama untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Adeleine, S. E. (2021). How psychoeducational intervention effects on burden in caregivers of schizophrenia: A systematic literature review. *Ticmih*, 41, 120–130.
- Afandi, F. T. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>

- Alan Pranata, K., Landra, N., Made Dwi Puspitawati, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(3), 202–216. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4086>
- Dwinanda, G. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Fadhilah, A. H., Gracia, B. A., Ekonomi, F., Pamulang, U., Kencana, J. S., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Ruas Tol Pondok Ranji, 1(1), 66–83.
- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan proses komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1381–1399. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3161>
- Hasibuan dalam Maskur. (2024). *Disiplin kerja dan tanggung jawab, reward dan punishment*. Buku Repository.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bidang kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Isrofani, A. N., & Chaerudin. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayaba Indonesia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 307–317. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.870>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. Buku.
- Khairunnisa. (2023). *Buku ajar metode penelitian*.
- Kurnia, A. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya*.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nuridin. (2023). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT*.
- Nurlelia, J. (2024). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial)*, 1(4), 58–69.
- Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan dan Multitalenta (JKMT)*, 2(1), 41–48.

- Safiih, A. R., & Waliyudin, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kerta Mulya Sejahtera di Rumpin Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1384–1394.
- Suarniti, B. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 81–89.
- Widyaningrum. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu*, 2(2).