

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok

Eigis Yani Pramularso

*Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.*

<b>ARTICLE INFO</b>	<b>Abstract</b>		
<b>Article History:</b> Accepted : Juni Fixed : Juni Approved : Juni	<p><i>Employee performance is an illustration of the contribution of the role of human resources to the organization. Regarding the expected performance of employees, of course, it cannot be separated from the need for the application of optimal work discipline and attention to increasing the competence of employees in carrying out their duties and obligations. This study aims to determine the effect of work discipline and competence on employee performance at PT Yabeta Indonesia, both individually and together. Data collection through questionnaires distributed to employees at PT Yabeta Indonesia which has a location in Sukmajaya, Depok City. The data that was followed up as a sample of 42 respondents was based on completely filled out answers from data collection. Data analysis used multiple regression analysis with data processing techniques using SPSS 25 computer applications. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, competence had a positive and insignificant effect on employee performance, work discipline and competence together has a positive and significant effect on employee performance.</i></p>		
<b>Keywords:</b> <i>Competence;          employee performance;          work discipline</i>			
	<b>Abstraks</b>		
<b>Kata Kunci:</b> disiplin kerja; kinerja karyawan; kompetensi	<p>Kinerja karyawan menjadi gambaran kontribusi peran sumber daya manusia terhadap organisasinya. Terkait kinerja karyawan yang diharapkan tentu tidak lepas dari perlunya penerapan disiplin kerja yang optimal dan adanya perhatian terhadap peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Yabeta Indonesia baik secara sendiri-sendiri dan bersama-sama. Pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT Yabeta Indonesia yang memiliki lokasi di Sukmajaya Kota Depok. Data yang ditindaklanjuti sebagai sampel sejumlah 42 responden berdasarkan jawaban yang diisi secara lengkap dari pengumpulan data. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan teknik pengolahan data memakai aplikasi komputer SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
<b>DOI:</b> 10.21107/jsmb.v9i1.13824			
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%; vertical-align: top;"> <b>Correspondence:</b>            Name: Eigis Yani Pramularso            Email: eigis.eyp@bsi.ac.id         </td> <td style="width: 40%; vertical-align: top; text-align: right;">           ISSN: 2355-9543 (Print)            ISSN: 2460-3775 (Online)         </td> </tr> </table>		<b>Correspondence:</b> Name: Eigis Yani Pramularso Email: eigis.eyp@bsi.ac.id	ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)
<b>Correspondence:</b> Name: Eigis Yani Pramularso Email: eigis.eyp@bsi.ac.id	ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)		

## PENDAHULUAN

Perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi bagian tidak terpisahkan dalam pengelolaan sumber daya manusia oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur berbagai kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dari tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Sedangkan bagi perusahaan kinerja karyawan dapat menjadi pedoman untuk memberikan timbal balik berupa penghargaan dan sebaliknya dapat berupa sanksi atas hasil kerja yang dilakukan. Dalam organisasi, kinerja mengarah pada karyawan yang dapat melaksanakan tanggung jawab atas semua tugas yang diberikan (Nofriansyah, 2018).

Disiplin kerja menjadi salah satu tema yang bertalian dengan kinerja karyawan. Bagi pimpinan maupun karyawan terkait disiplin kerja mestinya menjadi suatu yang sudah dipahami. Sebagaimana kita ketahui disiplin kerja memberikan gambaran tentang kesungguhan semua pihak terkait dalam perusahaan dalam mentaati aturan kerja yang sudah dibuat. Disiplin kerja bagi pimpinan menjadi tolak ukur pengendalian terhadap aktivitas karyawan dalam pekerjaannya. Disiplin mempercepat target yang dituju perusahaan jika dilakukan dengan baik dan sebaliknya akan menghalangi tujuan perusahaan jika disiplin kerja karyawan turun (Aminah, 2015).

Kompetensi menjadi bagian lain terkait dengan kinerja karyawan yang dihasilkan. Perusahaan menginginkan kompetensi yang unggul bagi karyawan dan tentunya diupayakan sesuai bidang dan standar yang sudah diberikan. Kompetensi menjadi modal penting untuk menunjukkan keahlian, pengetahuan, dan sikap karyawan sehingga menopang pelaksanaan kerja menjadi lebih profesional. Dalam memberikan pilihan kepada orang dan pengelolaan kerja organisasi sebagian besar menggunakan kompetensi sebagai dasarnya (Farhaini, 2017)

Penanganan disiplin kerja dan kompetensi menjadi dua tema yang memerlukan perhatian sehingga kinerja karyawan selalu terjaga dengan baik. Sebagaimana diketahui bahwa pemahaman tentang disiplin kerja dan kompetensi sebetulnya sudah baik tinggal aplikasi yang terkadang masih banyak kendala. Persoalan yang umum yang terjadi terkait disiplin kerja seperti kurangnya disiplin dalam ketepatan hadir di tempat kerja, tidak disiplin menyelesaikan target tugas yang sudah ditentukan atau terkadang karyawan abai tidak mengerjakan tugas yang semestinya dilakukan. Terkait kompetensi juga muncul adanya persoalan

seperti karyawan yang statis dengan tidak mau belajar menyesuaikan tuntutan pekerjaan. Persoalan terkait disiplin kerja dan kompetensi tersebut tentu menjadi pendorong bagaimana perusahaan dituntut untuk mengatasi masalah dengan terus mencari solusi terbaik sehingga kinerja karyawan tetap terjaga minimal sesuai standar yang telah ditentukan.

PT Yabeta Indonesia merupakan salah satu perusahaan di kota Depok yang bergerak di bidang kosmetik. Ketatnya produk yang terus bermunculan menuntut PT Yabeta Indonesia dan perusahaan lain tentunya untuk selalu beradaptasi dengan ancaman yang ada dan berupaya menciptakan peluang dengan menghasilkan produk berkualitas dan tetap bersaing sehat demi terpenuhinya kebutuhan dan keinginan konsumen. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengambil peluang dalam persaingan adalah tetap menjaga keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki dengan tetap memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja dan mendorong semua pihak untuk memperdayakan dirinya sehingga kompetensi semakin bertambah yang pada akhirnya kontribusi terhadap perusahaan menjadi lebih besar lagi.

Penelitian oleh (Syarkani, 2017) yang dilakukan pada PT Panca Kontruksi di daerah Kabupaten Banjar menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Astuti and Amalah, 2018) dalam penelitiannya juga memberikan gambaran tentang adanya pengaruh positif disiplin kerja dengan kinerja pada Kantor Jasa Penilai Publik Herly, Ariawan dan Publik.

Penelitian yang dilakukan (Kartika and Sugiarto, 2014) dengan responden 60 pegawai administrasi kepegawaian di Universitas Kristen Satya Wacana kota Salatiga memberikan informasi bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. (Muslimah, 2016) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kinerja karyawan pada CV Agro Utama Mandiri Lestari dipengaruhi oleh kompetensi yang meliputi dua dimensi yaitu keterampilan dan pengetahuan. (Pradnyana, Agung and Landra, 2018) dengan penelitiannya terhadap 52 orang responden juga menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bali Bhuana Garment di Denpasar.

(Abdillah, Barusman and Defrizal, 2018) dalam penelitiannya yang dilakukan pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Lampung Timur memberikan hasil bahwa kompetensi dan disiplin secara parsial dan bersama-sama memiliki

pengaruh positif dan signifikan. (Kadir, Muhammad and Nasrul, 2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa secara parsial dan simultan kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi. (Sinaga et al., 2019) dalam penelitiannya di PT Teh Sosro di Kota Medan juga memberikan gambaran tentang adanya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik parsial dan simultan.

Ardana, Mujati, dan Utama dalam (Tyas and Sunuharyo, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh dimana mampu melaksanakan serta menerima sanksi yang ada terhadap peraturan baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Ada beberapa indikator disiplin kerja meliputi keteladanan pemimpin, tujuan dan kemampuan, pengawasan melekat, keadilan, hubungan kemanusiaan, ketegasan, dan sanksi hukuman (Hartatik, 2014).

Wibowo dalam (Ghazali, Mahardiana and Risnawati, 2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dijadikan landasan sehingga mengarah kepada kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Ada empat hal terkait kompetensi yaitu mencakup pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap (Kartika and Sugiarto, 2014)

Menurut (Pianda, 2018) kinerja karyawan menurut adalah pencapaian prestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas oleh karyawan sesuai kriteria dan standar yang sudah ditetapkan dalam periode tertentu. Kinerja dilihat sebagai pencapaian hasil yang optimal dari kerja yang diperoleh dari proses keberlangsungan suatu pekerjaan (Astuti, 2015). Indikator yang dimiliki oleh kinerja karyawan menurut Sutrisno dalam (Nurdin and Rohendi, 2016) mencakup beberapa hal yaitu pengetahuan kerja, hasil kerja, disiplin waktu dan absensi, inisiatif, kecekatan mental, dan sikap.

Hipotesis dalam penelitian ini meliputi (1)  $H_1$  bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2)  $H_2$  bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3)  $H_3$  disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang tersebut diatas maka dilakukan penelitian yang bertujuan (1) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT Yabeta Indonesia yang lokasinya di kecamatan Sukmajaya Depok, Jawa Barat. Pengumpulan data menggunakan angket yang ditujukan kepada karyawan PT Yabeta Indonesia yang dalam hal ini sebagai populasi dan sampel dalam penelitian. Angket yang diberikan berupa pertanyaan tertutup tentang variabel disiplin kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel tergangungnya adalah kinerja karyawan. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap hasil jawaban karyawan yang mengisi angket akhirnya diperoleh data yang lengkap yaitu sejumlah 42 responden. Untuk pengolahan data dalam penelitian ini memakai SPSS 25 dengan teknik analisis datanya berupa uji regresi berganda yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu juga dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini diperoleh angka yang valid pada semua pertanyaan. Masing-masing ada 10 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan. Semua angka diatas 0,3 jadi dinyatakan sah atau valid.

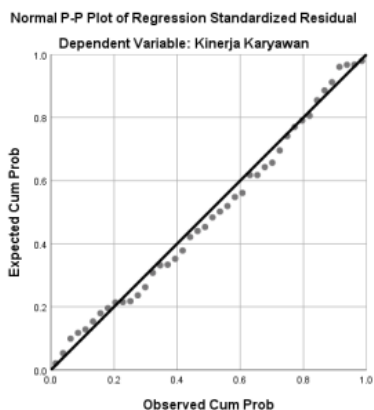
Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan angka yang reliabel dengan masing masing nilai untuk variabel disiplin kerja yaitu 0,761, kompetensi nilainya 0,760, dan nilai untuk kinerja karyawan 0,804. Semua nilai menunjukkan angka diatas 0,6.

### Uji Linearitas

Hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dikatakan linear dengan *Deviation from Linearty* nilai signifikansinya 0,059 atau lebih besar 0,05. Angka *Deviation from Linearty* untuk hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan juga di atas 0,05 yaitu dengan angka 0,393 sehingga dikatakan hubungannya juga linear. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji one sample kolmogorov memberikan hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Uji normalitas juga bisa ditunjukkan

dengan gambar P-P Plot yang memperlihatkan titik titik searah dengan garis. Berikut gambarnya:



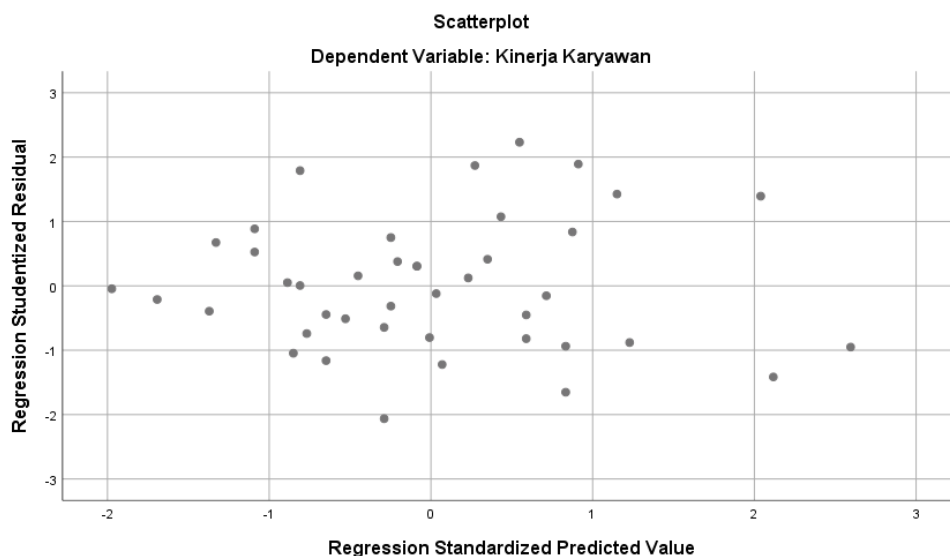
**Gambar 1.** Uji Normalitas dengan P-P Plot  
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

#### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian dengan multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas. Angka menunjukkan nilai VIF di bawah 10 yaitu 1,004 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,01 yaitu 0,996.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian juga memberikan gambaran tidak terdapatnya gejala heteroskedastisitas. Hasil ini dapat ditunjukkan dengan gambar scatterplot yang titik-titiknya tersebar merata di antara titik sumbu nol baik diatas dan dibawah.



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot  
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

#### Uji Hipotesis

Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,499 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara disiplin kerja dan kompetensi dengan

kinerja karyawan. Untuk koefisien determinasi R Square 0,249 yang artinya ada sumbangan 24,9% disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Yabeta Indonesia sedangkan sisanya 75,1% oleh variabel lain yang tidak

termasuk dalam penelitian. Berikut tabel yang variabel: menunjukkan korelasi dan kontribusi antar

**Tabel 1.** Tabel Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.210	2.860

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Persamaan regresi pada penelitian ini yaitu  $Y = 16,747 + 0,450 X_1 + 0,192 X_2$ . Persamaan ini memberi arti bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Uji secara parsial pada penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 3,248 dan signifikansi 0,002. Untuk variabel kompetensi t hitung 1,329 dengan signifikansi 0,191 yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut dapat terlihat pada tabel uji t berikut:

**Tabel 2.** Tabel Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.747	8.047		2.081	.044
	Disiplin Kerja	.450	.139	.452	3.248	.002
	Kompetensi	.192	.144	.185	1.329	.191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji F dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan disiplin kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Yabeta Indonesia dengan signifikan. Hal ini dapat

diketahui dengan angka F hitung 6,454 dan signifikansi 0,004 atau kurang dari 0,05. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel uji F berikut:

**Tabel 3.** Tabel uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.576	2	52.788	6.454	.004 <sup>b</sup>
	Residual	318.995	39	8.179		
	Total	424.571	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

## PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yabeta Indonesia di Depok. Uji hipotesis pertama diterima. Disiplin kerja yang semakin meningkat menyebabkan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Jika karyawan memahami dan terus konsisten mengimplementasikan disiplin kerja menjadi bagian

dalam aktivitas pekerjaan maka akan mendukung terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan artikel (Syarkani, 2017) dan (Astuti and Amalah, 2018) yang telah dilakukan sebelumnya.

Hasil penelitian menghasilkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan tetapi ada pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja

karyawan pada PT Yabeta Indonesia di Depok. Uji hipotesis kedua tidak diterima dan hasil ini tidak sepenuhnya sama dengan penelitian yang dilakukan (Kartika and Sugiarto, 2014), (Muslimah, 2016), dan (Pradnyana, Agung and Landra, 2018) yang menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan ada pengaruh kompetensi dengan kinerja karyawan. Adanya hasil bahwa ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa semakin meningkat kompetensi yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yabeta Indonesia. Hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima. Hasil perhitungan dari persamaan regresi yang positif memberikan gambaran bahwa disiplin kerja dan kompetensi yang semakin baik dan meningkat akan menyebabkan kinerja karyawan juga hasilnya semakin baik dan meningkat. Hasil ini mendukung dan sepenuhnya sesuai dengan hasil penelitian (Abdillah, Barusman and Defrizal, 2018), (Kadir, Muhammad and Nasrul, 2018), dan (Sinaga et al., 2019).

## KESIMPULAN

Penelitian yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan hasil signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yabeta Indonesia di Depok oleh disiplin kerja dan kompetensi. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi juga memberikan gambaran tentang adanya hubungan dan kontribusi disiplin kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Yang perlu diperhatikan terkait disiplin kerja adalah perlunya pengawasan langsung oleh pimpinan yang lebih ditingkatkan lagi dan perlunya keputusan yang lebih bijak terkait keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga karyawan terpicu untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya. Terkait kompetensi perlunya perhatian untuk menambah pengetahuan baru berupa pelatihan sehingga karyawan lebih siap dan mampu mengatasi persoalan dalam pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Hal lain yang perlu dilakukan adalah perlunya penelitian lebih lanjut untuk dilakukan analisis dengan variabel bebas lain yang tentunya tidak termasuk dalam penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada semua pihak khususnya

keluarga, rekan dosen, dan pimpinan Universitas Bina Sarana Informatika yang telah memberi doa dan motivasi dalam penyusunan artikel penelitian ini hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Barusman, A. R. P. and Defrizal (2018) 'Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur', *Jurnal Manajemen Visionist*, 7(2), pp. 1-8.
- Aminah, S. (2015) Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Bendahara SPKD Kabupaten Merangin. Universitas Terbuka.
- Astuti, A. W. (2015) 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Sendang Artha Mandiri Di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun', *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 3(1), pp. 81-90. doi: 10.25273/equilibrium.v3i1.652.
- Astuti, E. P. and Amalah, N. (2018) 'Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners', *PINISI Discretion Review*, 1(2), p. 39. doi: 10.26858/pdr.v1i2.12763.
- Farhaini, P. (2017) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjungbalai (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjungbalai. Medan.
- Ghazali, R., Mahardiana, L. and Risnawati, R. (2016) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(1), pp. 69-78. doi: 10.22487/jimut.v2i1.42.
- Hartatik, I. P. (2014) Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Kadir, M., Muhammad, S. and Nasrul (2018) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Competence and Discipline of Work on Performance of Employees)', *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi)*, 2(2), pp. 32-45.
- Kartika, L. N. and Sugiarto, agus (2014) 'Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran', *Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), pp. 73-90.
- Muslimah, N. N. (2016) 'Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal*

- Manajemen dan Kewirausahaan, 1(2), pp. 152-161.
- Nofriansyah, D. (2018) Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Nurdin, S. and Rohendi, A. (2016) 'Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi', *Ecodemica*, IV(1), pp. 86-100.
- Pianda, D. (2018) *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Pradnyana, M. A. W., Agung, A. A. P. and Landra, N. (2018) 'The Effect of Competence on Employes Performance with Physical and Leadership, Work Environment as Moderating Variables on CV. Bhuana Garment Denpasar', *Ijsegce*, 2(1), pp. 39-47.
- Sinaga, D. L. et al. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi Teh Botol Sosro)', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), pp. 159-167. Available at: <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/219>.
- Syarkani, S. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), pp. 365-374. doi: 10.35972/jieb.v3i3.136.
- Tyas, R. D. and Sunuharyo, B. S. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), pp. 172-180.