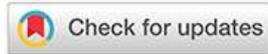


## PENINGKATAN KINERJA CV. BUDII JAYA DIPENGARUHI OLEH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA



**<sup>1\*</sup>Diyah Sugiarti, <sup>2</sup>Ika Korika Swasti**

*<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur – Indonesia*

### **e-mail:**

<sup>1\*</sup>20012010144@student.upnjatim.ac.id (*corresponding author*)

<sup>2</sup>ikaks.ma@upnjatim.ac.id

### **ABSTRACT**

*Decreased employee performance that hinders the achievement of work targets is often influenced by competence and work discipline. This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance. The population and sample in this study were 52 production employees of CV Budii Jaya. Data collection was carried out by distributing questionnaires which were then processed with the SmartPLS program. The results showed that competence and work discipline had a positive effect on employee performance. The higher the competence of employees, the better the employee performance will be. Likewise with work discipline, the higher the discipline applied by employees, the higher the performance obtained.*

**Keywords:** *Competence; Work Discipline; Employee Performance*

**Diterima (Received) :** 08-07-2024

**Direvisi (Revised) :** 10-07-2024

**Disetujui (Approved) :** 12-07-2024

**Dipublikasi (Published) :** 18-07-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman pada era globalisasi menuntut organisasi atau perusahaan harus membentuk suatu strategi untuk bertahan pada persaingan yang ketat. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuannya. Tujuan tersebut akan dapat diraih melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus terus mengawasi pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusianya. Dengan dilakukannya manajemen sumber daya manusia yang terstruktur akan mewujudkan hasil kinerja yang baik (Esthi & Marwah, 2020). Praditha dan Swasti (2023) menambahkan bahwa kinerja karyawan merupakan seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka secara keseluruhan, kemudian dilakukan perbandingan antara pencapaian dan target yang telah ditentukan.

CV. Budii Jaya adalah perusahaan bidang industri manufaktur yang memproduksi sepatu. Terdapat berbagai macam jenis sepatu yang diproduksi antara lain: Sepatu olahraga, sepatu *casual*, sepatu sekolah, dll. Berbagai macam jenis sepatu tersebut menimbulkan permintaan yang cukup besar dari klien sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksinya sesuai dengan yang diharapkan. Namun selama beberapa tahun terakhir, perusahaan tidak mampu menghasilkan jumlah yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena kompetensi yang kurang sehingga menyebabkan hasil produksi tidak maksimal. Serta tingkat kedisiplinan yang dirasa kurang.

Kompetensi adalah kapasitas untuk mengeksekusi tugasnya yang berlandaskan pengetahuan dan kemampuan serta diperkuat oleh perilaku kerja yang disyaratkan oleh pimpinan tersebut (Anugrah & Adiwati, 2022). Kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para karyawan mengindikasikan bahwa rendahnya kompetensi karyawan (Rahadi, et al., 2021). Menurut kepala bagian produksi menyatakan bahwa banyak sepatu yang mengalami cacat produksi karena desain sepatu yang tidak sesuai standar. Terutama pada karyawan yang baru bekerja selama kurang dari tiga tahun. Produktivitas mereka masih lamban dan kurang menguasai peran dan kewajibannya. Moerheriono (2009) dalam Lestari *et al.* (2019), karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, karena terdapat hubungan substansial yang kuat antara kompetensi dan kinerja karyawan. Sesuai dengan pengamatan yang ditemukan oleh Trisdiana *et al.* (2023) bahwa kompetensi secara signifikan dan positif mempengaruhi tingkat kinerja. Karyawan yang berkompoten akan menghasilkan kinerja yang efisien.

Di samping itu, terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja yang dirasa kurang. Iptian *et al.* (2020) mengatakan disiplin kerja merupakan perilaku manajemen yang menginstruksikan para anggota perusahaan untuk menjunjung berbagai regulasi yang ada. Beberapa karyawan masih banyak yang lalai terhadap jam kerja yang telah diberikan. Kepala produksi terkait yang menyatakan bahwa kebanyakan karyawan yang sering melakukan keterlambatan tersebut merupakan karyawan senior. Selalu ada karyawan yang datang terlambat dan berperilaku ceroboh di tempat kerja. Selain itu, dari hasil observasi didapatkan fenomena karyawan yang merokok saat jam kerja sambil berbincang – bincang dengan antar sesama karyawan. Begitu juga saat jam istirahat selesai, para karyawan tidak segera memasuki area perusahaan karena masih merokok atau makan dalam waktu yang cukup lama. Padahal perusahaan sudah menentukan dan mempertimbangkan jam istirahat untuk para karyawannya. Ketidaksiplinan tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan atau tugas menjadi terbengkalai dan terlambat diselesaikan. Tidak adanya keterangan saat tidak masuk kerja juga menunjukkan sikap yang tidak profesional. Berdasarkan pengamatan yang ditemukan oleh Fadilla &

Wulansari (2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Artinya, karyawan yang memperhatikan kedisiplinannya selama bekerja akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja yang dikerahkan oleh karyawan diberikan secara optimal.

Dari kasus diatas penulis termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja CV. Budii Jaya dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS**

### **Kompetensi**

Raytasayah dan Bowo Santoso (2024), Aryani dan Rini (2023), dan Effendhi dan Irbayuni (2023) menjelaskan bahwa kompetensi adalah pemahaman, kemampuan, sikap, dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Adanya kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan atau dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas-tugas secara efektif dan meningkatkan standar keunggulan profesionalnya. Berikut merupakan indikator dari kompetensi : (a) Pengetahuan; (b) Keterampilan; dan (c) Sikap Kerja (Wibowo dalam Trisdiana et al., 2023). Spencer (2014) dalam Rachmaniza (2020) membagi indikator menjadi lima bagian yakni : (a) Motif; (b) Sifat; (c) Konsep diri; (d) Pengetahuan; dan (e) keterampilan.

### **Disiplin Kerja**

Setiap orang harus menanamkan kedisiplinan didalam dirinya, baik dalam organisasi ataupun diluar organisasi. Menurut Setiawan *et al.* (2022); Esthi & Marwah (2020); dan Hanifah & Kustini (2023), disiplin kerja adalah perilaku yang menunjukkan kesanggupan dan kemampuan seseorang untuk menerima dan mengikuti hukum, norma-norma, serta evaluasi terhadap kegiatan dalam lingkungannya. Agustini (2019) membagi indikator disiplin kerja menjadi empat bagian yakni (a) tingkat kehadiran; (b) Tata Cara Kerja; (c) Ketaatan pada Atasan; dan (d) Tanggung Jawab. Sementara, Hasibuan (2020) dalam Situmorang, *et al.* (2022) membagi indikator disiplin kerja menjadi beberapa bagian, sebagai berikut: (a) tujuan dan kemampuan; (b) Teladan pimpinan; (c) Balasan jasa; dan (d) Keadilan; (e) Ketegasan; (f) Waskat; (g) Sanksi hukuman; dan (h) Hubungan kemanusiaan.

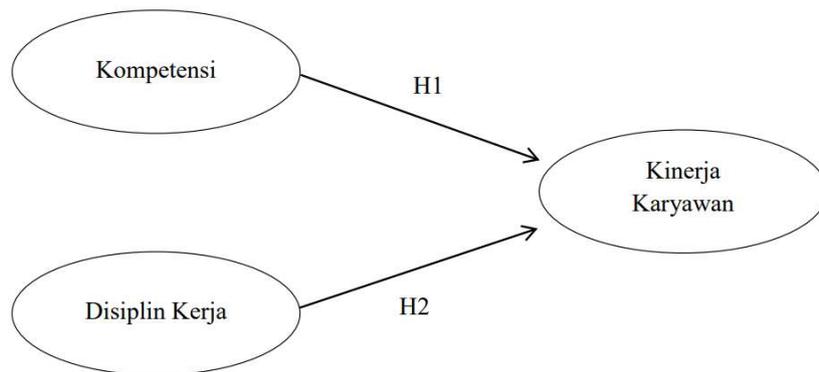
### **Kinerja karyawan**

Al Akbar & Sukarno (2023); Wahyudi *et al.* (2022); dan Rosida & Swasti (2022) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu berdasarkan standar perusahaan. Kinerja yang optimal akan didapatkan apabila perusahaan memiliki standar keberhasilan yang berupa tujuan atau target perusahaan (Yuliani, 2023). Target tersebut nantinya akan menjadi tolak ukur keberhasilan hasil kinerja para karyawan (Harras et al., 2020). Guritno dan Waridin (2005) dalam Silaen *et al.* (2021) membagi indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut: (a) Pencapaian target kerja; (b) Mengurangi kesalahan; (c) Efektifitas waktu kerja; (d) Menciptakan kreativitas; dan (e) Menciptakan inovasi. Sementara Burso (2018) dalam Budiasa (2021) membagi indikator menjadi beberapa bagian, yakni: a) Kualitas; (b) Kuantitas; (c) Ketepatan Waktu; (d) Efektifitas; (e) Pengawasan; dan (f) Hubungan Antar Karyawan.

### **Kerangka Penelitian**

Kerangka konseptual mengacu pada teori atau konsep yang sebagai alat bantu untuk mengorganisir penelitian. Kerangka ini menggambarkan hubungan antara ide-ide atau

konsep-konsep yang mendasari penelitian. Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: dikonstruksi untuk penelitian ini, 2024

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

### Hipotesis

Setiap individu tentu memiliki kemampuan yang berbeda – beda sehingga kinerja yang dihasilkan pun berbeda – beda pula. Seorang karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya jika memiliki kompetensi yang tinggi. Sebaliknya, seorang karyawan yang tidak memiliki kompetensi tidak akan mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Perusahaan yang di dalamnya terdapat sumber daya yang kompeten akan lebih mudah mencapai tujuannya (Ariyati & Sahputra, 2020). Sejalan dengan pengamatan Alda dan Heliyani (2023), dan Afandi dan Veritia (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat kompetensi yang ada dalam diri karyawan maka akan semakin meningkatkan hasil kerja yang dikerahkan oleh karyawan.

*H1 : Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan*

Karyawan yang mematuhi seluruh peraturan dan regulasi yang ada akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Sementara kurangnya disiplin akan menciptakan hambatan dan memperlambat kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menegakkan disiplin sangat penting karena sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tanpa kesadaran diri dari seluruh anggota perusahaan. Disiplin kerja harus ditingkatkan untuk memenuhi tujuan perusahaan (Afandi & Veritia, 2024). Dalam pengamatan yang ditemukan oleh Juwita dan Permatayuny (2021) dan Pratiwi et al., (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan tingkat kedisiplinan yang ditegakkan oleh karyawan.

*H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan*

### METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan 52 karyawan produksi CV Budii Jaya sebagai populasi. Teknik sampel jenuh dipilih karena keterbatasan jumlah populasi yang tersedia. Sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data didapatkan melalui penyebaran angket berisi pernyataan dengan pengukuran jawaban menggunakan skala likert 1 – 5 yang menyatakan karakteristik

sangat tidak setuju hingga sangat setuju serta dokumentasi perusahaan berupa data produksi, penilaian kompetensi, dan data kehadiran. Data tersebut diolah dengan program *Smart Partial Least Square* (PLS) edisi 4.0 guna melakukan penilaian terhadap validitas, reliabilitas, dan hipotesis.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Karakteristik Responden

Responden pada studi ini diklasifikasikan dalam beberapa karakteristik seperti, unit kerja, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada unit sewing, sebanyak 14 karyawan atau 27% dengan kebanyakan responden sebanyak 37 karyawan atau 71% merupakan karyawan laki laki. Sebagian besar karyawan produksi sejumlah 22 karyawan atau 42% berusia 31 – 40 tahun sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan masih berada dalam usia yang produktif untuk bekerja dan mampu mencapai target pekerjaannya. Sementara mayoritas responden sebanyak 19 karyawan atau 37% telah bekerja selama lebih dari enam tahun.

### Deskripsi Variabel

Persepsi karyawan mengenai kompetensi termasuk ke dalam kriteria yang tinggi dengan rata – rata sebesar 4. Kebanyakan karyawan merasa telah mumpuni dalam hal pengetahuan dan pemahaman yang cukup mengenai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian karyawan juga setuju bahwa telah memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, karyawan juga mengaku telah bersikap sesuai dengan kebijakan perusahaan. Berlandaskan hal tersebut, karyawan memiliki kriteria kompetensi yang tinggi dengan rata – rata faktor paling tinggi pada keterampilan sebesar 4,15.

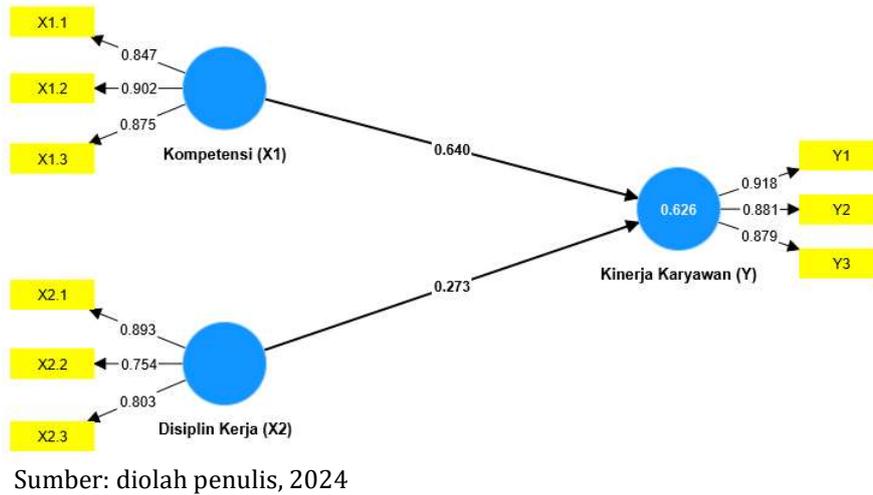
Persepsi karyawan mengenai disiplin kerja termasuk dalam kriteria yang tinggi dengan rata – rata sebesar 3,91. Sebagian besar karyawan merasa selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja dan telah mematuhi S.O.P yang ada perusahaan. Selain itu, mayoritas responden juga mengaku dapat bertanggung jawab selama menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga karyawan memiliki kriteria disiplin kerja yang tinggi dengan rata – rata faktor paling tinggi pada tata cara kerja sebesar 3,87

Persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan termasuk ke dalam kriteria yang tinggi dengan rata – rata sebesar 3,68. Sebagian besar dari responden mengaku dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan perusahaan. Mayoritas responden beranggapan mereka telah menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan ketepatan, kerapian, penggunaan dan pemeliharaan alat – alat kerja. Selain itu, mayoritas responden juga setuju bahwa telah merampungkan pekerjaannya dengan tidak melebihi tenggat yang telah ditentukan. Dengan demikian, kinerja karyawan memiliki kriteria kinerja karyawan dengan rata – rata faktor paling tinggi pada pencapaian target kerja 3,77.

### Interpretasi Data

#### *Outer Model*

Sihombing dan Arsani (2022) menjelaskan bahwa model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Uji *outer model* bertujuan untuk menilai uji validitas dan reliabilitas sehingga apabila kedua uji tersebut sudah sesuai dengan kriteri validitas dan reliabilitasnya maka pengolahan data dapat dilakukan lebih lanjut (Evi & Rachbini, 2022).



**Gambar 2**  
**Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient, dan R-Square**

Diagram *outer model* diatas menunjukkan nilai *factor loading* dari setiap indikator ditampilkan pada garis yang menghubungkan konstruk dan indikatornya. Pada indikator kompetensi, nilai *factor loading* paling tinggi adalah keterampilan dengan nilai kontribusi sebesar 0,902. Artinya, karyawan produksi CV. Budii Jaya beranggapan bahwa keterampilan merupakan alat ukur paling kuat untuk kompetensi. Sementara itu, nilai *factor loading* pada indikator disiplin kerja ialah tingkat kehadiran sebesar 0,893. Bagi karyawan, tingkat kehadiran merupakan pengukur paling kuat untuk disiplin kerja. Selanjutnya, indikator kinerja karyawan dengan *factor loading* yang paling kuat dengan nilai sebesar 0,918 ialah pencapaian target kerja. Dengan adanya pencapaian target kerja, karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

**Tabel 1**  
**Hasil Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability**

	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability
Kompetensi (X1)	0.765	0.907
Disiplin Kerja (X2)	0.670	0.859
Kinerja Karyawan (Y)	0.797	0.922

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Nilai uji AVE pada kompetensi (X1) adalah 0,765, disiplin kerja (X2) adalah 0,670, dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,797. Nilai dari setiap konstruk tersebut lebih tinggi dari 0,50. Secara keseluruhan, dapat dinyatakan bahwa tiap – tiap konstruk dalam temuan ini terdapat validitas yang sangat baik, Untuk menilai reliabilitas suatu data, diperlukan nilai reliabilitas komposit yang lebih besar dari 0,7 untuk setiap konstruk. Nilai reliabilitas komposit pada tabel diatas untuk setiap konstruk lebih dari 0,7, maka nilai pada setiap konstruk dapat dianggap reliabel.

**Inner Model**

Sihombing dan Arsani (2022) menegaskan bahwa model struktural yang menetapkan hubungan antar konstruk adalah inner model. Untuk menilai tingkat pengaruh yang

dihasilkan antara konstruk yang ditargetkan, model ini memeriksa nilai signifikan dan kriteria penyesuaian *R Square* (Evi & Rachbini, 2022).

**Tabel 2**  
***R Square Adjusted***

	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.611

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Nilai *R - square adjusted* dari penelitian ini adalah 0,611 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 61,1% dari kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selebihnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh konstruk lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Menurut Sihombing dan Arsani (2022), nilai *R - Square adjusted* memiliki nilai sekitar 0.67 yang menunjukkan model hubungan yang sedang.

**Tabel 3**  
***Path Coefficient***

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
Kompetensi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.640	0.632	0.086	7.485	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.273	0.285	0.103	2.639	0.008

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Dari tabel 3, dapat ditarik kesimpulan mengenai hipotesis:

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Didapatkan nilai koefisien parameter sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai *T - statistics* sebesar  $7.485 > 0.094$ .
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Didapatkan nilai koefisien parameter sebesar  $0.008 < 0.05$  dan nilai *T - statistics* sebesar  $2.639 > 0.094$ .

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Keterampilan merupakan faktor paling kuat dari kompetensi yang berkontribusi terhadap kinerja. Adanya keterampilan yang baik akan tercipta apabila karyawan mengikuti segala arahan dari perusahaan untuk mengembangkan kompetensinya. Karyawan dengan kompetensi sesuai dengan perannya tentu akan mampu menyelesaikan tugas sesuai target pencapaian yang telah ditetapkan (Anugrah & Adiwati, 2022). Hal ini akan mendorong semangat karyawan saat bekerja sehingga perusahaan akan dengan mudah mencapai keberhasilan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kompetensi biasanya tidak memiliki kapasitas untuk bekerja (Fauzi & Siregar, 2019). Mengacu pada hasil pengujian tersebut, didapati bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di CV. Budii Jaya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Trisdiana *et al.* (2023); Fadilla dan Wulansari (2023); dan Afandi dan Veritia (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berkontribusi

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi yang baik dapat membuat karyawan untuk mengerahkan kinerjanya secara optimal. Namun, terdapat perbedaan pada temuan oleh Hidayat (2020) yang menegaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan sudah cukup baik sehingga tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, adanya peningkatan kompetensi memiliki hubungan secara langsung dalam meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat kehadiran merupakan pengukur yang paling kuat terhadap disiplin kerja. Karyawan yang selalu hadir dengan tepat waktu akan meningkatkan efektivitas dari sebuah kinerja (Ariyati & Sahputra, 2020). Semakin tinggi prinsip karyawan terhadap suatu disiplin kerja akan semakin meningkatkan efektivitas kerja yang ada (Setiawan, *et al.*, 2022). Sementara karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan akan meninggalkan tanggung jawabnya dan mengulur waktu yang tersedia sehingga pekerjaannya tidak selesai tepat waktu (Esthi & Marwah, 2020). Pada temuan penelitian oleh Juwita dan Permatayuny (2021); Alda dan Heliyani (2023); dan Pratiwi *et al.*, (2022) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang menerapkan kedisiplinan di dalam dirinya akan mampu bertanggung jawab dan menuntaskan tugas yang telah ditetapkan. Akan tetapi berbeda dengan temuan studi oleh Lestari dan Afifah (2020) yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berhubungan. Hal ini dikarenakan terdapat faktor lain yang lebih kuat selain kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin terjaga tingkat kedisiplinan yang dijalankan oleh karyawan maka akan semakin menciptakan kualitas kerja yang produktif.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap adalah pengukur dari kompetensi. Semakin tinggi pengukur tersebut diterapkan maka kinerja yang diperoleh juga akan semakin tinggi. Sementara disiplin kerja juga memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Tingkat kehadiran, tata cara kerja, dan tanggung jawab merupakan pengukur dari disiplin kerja. Semakin meningkatnya penerapan pengukur tersebut, semakin tinggi juga kinerja yang diperoleh.

Adapun saran yang diberikan untuk keberlanjutan perusahaan ialah diharapkan perusahaan dapat menyediakan program tertentu seperti *skill training* dan *technology training* untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan juga diharapkan secara aktif mengikuti program yang telah disediakan dengan mengikuti kegiatan secara keseluruhan, memahami materi yang dipaparkan serta melakukan praktek dengan tepat. Dengan begitu, diharapkan kinerja yang dimiliki setiap karyawan akan meningkat. Kemudian untuk meningkatkan kedisiplinan, perusahaan diharapkan untuk menerapkan *reward* dan *punishment* agar memberikan efek jera pada karyawan yang lalai. Karyawan akan termotivasi untuk mengikuti segala peraturan perusahaan apabila terdapat *reward* yang sepadan dengan perannya. Perusahaan juga harus lebih tegas dalam menerapkan *punishment* terhadap karyawan yang lalai. Hal ini akan memberikan kesadaran kepada karyawan untuk menghargai dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dengan memprioritaskan pekerjaan di atas urusan pribadi.

Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian sehingga dapat menggambarkan populasi yang lebih representatif dan mempertimbangkan aspek

lain selain kinerja karyawan. Serta dapat menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi atau motivasi kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, F. T., & Veritia, V. (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>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press, Medan. [https://www.researchgate.net/publication/344202472\\_Strategi\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia](https://www.researchgate.net/publication/344202472_Strategi_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia)
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718-736.
- Alda, S. D., & Heliyani, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Pasaman). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 240-250. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.4990>
- Anugrah, A. F., & Adiwati, M. R. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjagrindo Mas Gresik. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1545-1548.
- Ariyati, Y., & Sahputra, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDS An Nahdhah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 7(1), 67-79.
- Aryani, D. A., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(2), 1017-1031. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i2.4302>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada, Banyumas Jawa Tengah.
- Effendhi, G. K., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1433-1436. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1280>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137.
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Squares (Teori dan Praktek)* (M. Surur, Ed.; 1st ed.). Tahta Media Group.
- 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.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9-21.
- Hanifah, A. N., & Kustini, K. (2023). Analysis of Workload and Work Discipline on Employee Performance PDAM Tirta Dhaha Kediri City Engineering Division. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(08), 3838-3843.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.

- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Juwita, K & Permatayuny, N. R., (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88-95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.182>
- Lestari, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma. *Jurnal Manajemen*, 5(1). <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/49>
- Lestari, S.. & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Jurnal Kinerja : Ekonomi dan Bisnis*, 3,(1), 93-110.
- Praditha, S. M., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 19(1), 166-173.
- Pratiwi. N. C., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modinding. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 789-798. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40407>
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 11-16.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV. Lentera Ilmu Madan, Tasikmalaya. [https://www.researchgate.net/publication/354521794\\_kompetensi\\_sumber\\_da\\_ya\\_manusia](https://www.researchgate.net/publication/354521794_kompetensi_sumber_da_ya_manusia)
- Raytasayah, Z. I., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4229-4240. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.928>
- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 285-294. <https://doi.org/10.31932/jpe.v7i3.1905>
- Setiawan, M. A., Fauzi, A., & Swastika, I. K. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Kurir PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1412-1426. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.973>
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula (A. Rasyid (ed.); Pertama). PT Dewangga Energi
- Silaen, N. R, Syamsuransyah., Reni C., et al. (2021) *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada, Bandung.
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 94-102.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya, *Jurima*, 3(2), 67-78. <https://ejournal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jurima/article/view/2241>



- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Iklim Organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165-17.  
<https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/4671/2209>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.