



Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates Jakarta Pusat

Ijlal Aliyyu Khadhi¹, Vera Agustina²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: ijlallaliyyu@gmail.com

Diterima: 15-10-2026 | Disetujui: 20-10-2026 | Diterbitkan: 22-10-2026

ABSTRACT

Employee performance is a critical determinant of an organization's success in achieving its strategic objectives. This study aims to investigate the individual and simultaneous effects of Employee Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates, Central Jakarta. Utilizing a quantitative approach, this research applies a multiple linear regression analysis model. The sampling design employs a probability sampling approach through a simple random sampling method. The study's baseline population consists of 70 employees, which was subsequently calculated using the Slovin formula at a 5% precision level, resulting in a definitive sample size of 60 respondents. Data collection was conducted by distributing questionnaires to the respondents. The results of the data analysis indicate that, partially, Employee Competence exerts a positive and significant effect on Employee Performance. Similarly, Work Discipline is partially proven to have a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Employee Competence and Work Discipline significantly influence Employee Performance at PT Idea Five Design Indonesia Engineers & Associates, Central Jakarta. Based on the coefficient of determination), the independent variables contribute 61.6% to the variance of the dependent variable, while the remaining 38.4% is influenced by other factors outside the scope of this model.

Keywords: Employee Competence, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Desain penarikan sampel menerapkan pendekatan *probability sampling* melalui metode *simple random sampling*. Adapun basis populasi dalam kajian ini melibatkan 70 karyawan, yang kemudian dikalkulasi menggunakan rumus Slovin pada tingkat presisi 5% sehingga diperoleh ukuran sampel definitif sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial, Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian pula dengan Disiplin Kerja yang secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates

Jakarta Pusat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen adalah sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model pengujian ini.

Kata Kunci : Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Khadhi, I. A., & Agustina, V. . (2026). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates Jakarta Pusat. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(4), 4386-4404. <https://doi.org/10.63822/2t3b7f21>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen krusial dalam menentukan suksesnya perusahaan dalam mencapai sasaran organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dengan efektif dan efisien sesuai sasaran perusahaan. Dalam lingkungan kerja, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkompeten dan disiplin untuk dapat meningkatkan produktivitas serta mutu pekerjaan. Berdasarkan studi Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti kemampuan, disiplin, motivasi, dan suasana kerja. Maradita & Hartini, (2023).

Secara konsep, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja diukur bukan hanya dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilalui. Dalam berbagai penelitian terkini, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memahami pekerjaan dan tingkat disiplin dalam melaksanakan tugas. Kurniawati & Putra, (2024). Mengindikasikan bahwa masih ada ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas, ketidaksesuaian dalam pembagian beban kerja, serta rendahnya disiplin karyawan terhadap peraturan perusahaan. Keadaan itu menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tetap menjadi fokus utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien Kurniawati & Putra, (2024).

Dalam penelitian ini, fokus kajian adalah PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates yang merupakan perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Kompetensi serta disiplin kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan performa karyawan agar pekerjaan dapat berlangsung secara optimal dan efisien. Oleh karena itu, di perusahaan perlu memperhatikan kompetensi dan disiplin kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal serta mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Aryani dkk, (2022).

Kompetensi adalah salah satu elemen penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan lebih cepat menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif dan efisien. Banyak studi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hermaliana dkk. (2025). Selain kemampuan, kedisiplinan kerja juga merupakan faktor krusial dalam meningkatkan performa karyawan. Disiplin kerja berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, jam kerja, dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersama variabel lainnya Wenas & Ikhrum, (2024). Berbagai studi sebelumnya juga mendukung hubungan antara kemampuan, disiplin kerja, dan prestasi karyawan. Contohnya, studi oleh Rejeki dkk.(2023) memperlihatkan bahwa kemampuan dan ketekunan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja perusahaan. Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian Sukmawati, (2023) yang mengungkapkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, terdapat perbedaan temuan pada beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh. Aryani dkk., (2022). menunjukkan bahwa dampak kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak

selalu signifikan secara parsial, melainkan sangat bergantung pada konteks organisasi dan situasi lingkungan kerja yang ada. Adanya ketidakkonsistensian hasil penelitian terdahulu ini menegaskan perlunya dilakukan pengujian kembali mengenai sejauh mana kompetensi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan swasta di bidang jasa perancangan teknik seperti PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates Jakarta Pusat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa. Bagi PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan bagi pimpinan dan pengelola SDM, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi serta penerapan disiplin kerja yang lebih efektif. Serta bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam dunia nyata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sistematis untuk menguji pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Idea Five Indonesia Design Engineers & Associates, Jakarta Pusat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel menerapkan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yang jumlahnya dihitung menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 60 responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner terstruktur dengan pengukuran skala Likert empat tingkat, serta diperkuat oleh data sekunder melalui studi dokumentasi terhadap profil dan arsip kegiatan perusahaan.

Analisis data dilakukan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 26, yang diawali dengan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha. Kelayakan model regresi selanjutnya dievaluasi melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas via nilai VIF dan tolerance, uji heteroskedastisitas metode Gleyser, serta uji linearitas. Pengujian hipotesis dan hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan model regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F), serta pengukuran koefisien determinasi untuk menilai besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	60	100
Kuesioner yang tidak diisi	0	0
Kuesioner yang digunakan	60	100

Sumber: Peneliti (2026)

Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data responden dari hasil penyebaran kuesioner tertutup kepada 60 responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert untuk mengukur tanggapan terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel.

Tabel 2. Data Jawaban Responden Variabel Kompetensi Karyawan (X1)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
A. Kemampuan					
1	Saya mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan baik.	36	22	2	0
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan.	26	30	4	0
B. Pengetahuan					
3	Saya mampu memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	38	20	2	0
4	Saya mengetahui tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas.	34	22	4	0
C. Kreativitas					
5	Saya mampu memberikan ide baru dalam pekerjaan.	27	30	3	0
6	Saya dapat menemukan cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	33	23	4	0
D. Pengalaman					
7	Pengalaman kerja saya membantu dalam menyelesaikan tugas dengan baik.	37	22	1	0
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat karena pengalaman.	29	25	6	0

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju dan Setuju pada seluruh pernyataan variabel Kompetensi Karyawan (X1). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Idea Five Indonesia Engineers & Associates Jakarta Pusat memiliki kompetensi yang baik, yang tercermin dari kemampuan, pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 3. Data Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	A. Tingkat Kewaspadaan Karyawan				
1	Saya berhati hati dalam, dalam mengambil keputusan saat bekerja.	38	19	3	0
2	Saya menghindari kesalahan dalam pekerjaan.	35	23	2	0
	B. Frekuensi Kehadiran				

3	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	36	23	1	0
4	Saya dapat tepat waktu setiap hari kerja.	28	30	2	0
C. Etika Kerja					
5	Saya bersikap sopan terhadap rekan kerja.	36	22	2	0
6	Saya menjaga sikap profesional dalam berkerja.	36	22	2	0
D. Ketentuan Pada Peraturan Kerja					
7	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan.	29	28	3	0
8	Saya tidak melanggar aturan kerja yang telah ditetapkan.	31	28	1	0

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju dan Setuju pada seluruh pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong baik, yang terlihat dari kewaspadaan dalam bekerja, tingkat kehadiran, etika kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Tabel 4. Data Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	A. Kualitas Kerja				
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	3	29	1	0
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.	39	20	1	0
	B. Kuantitas Kerja				
3	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu tertentu.	25	29	6	1
4	Saya bekerja secara produktif setiap hari	24	28	8	0
	C. Tanggung Jawab				
5	Saya menyelesaikan tugas sampai dengan tuntas.	40	19	1	0
6	Saya berani menerima konsekuensi dari pekerjaan saya.	30	26	3	1
	D. Kerja Sama				
7	Saya mampu berkerja sama dengan tim.	39	20	1	0
8	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	39	20	1	0
	E. Inisiatif				
9	Saya mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	29	28	2	1
10	Saya tidak menunggu perintah untuk mulai bekerja.	28	27	5	0

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju dan Setuju pada seluruh pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Idea Five Indonesia Engineers & Associates Jakarta Pusat berada pada kategori baik yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang tinggi.

Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 60 orang dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) sehingga diperoleh r table sebesar 0,254. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r table, maka item pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya nilai r hitung lebih kecil dari r table, maka item dinyatakan tidak

valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X1)

Variabel	Pernyataan / item	R tabel	R nilai	Keterangan
Kompetensi Karyawan	X1.1	0,254	0,676	Valid
	X1.2	0,254	0,673	Valid
	X1.3	0,254	0,696	Valid
	X1.4	0,254	0,708	Valid
	X1.5	0,254	0,809	Valid
	X1.6	0,254	0,699	Valid
	X1.7	0,254	0,756	Valid
	X1.8	0,254	0,789	Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada variable Kompetensi Karyawan (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dibandingkan nilai rtabel yaitu 0,254. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kompetensi Karyawan (X1) dinyatakan valid. Nilai rhitung tertinggi terdapat pada item pernyataan X1.5 (0,809) yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki tingkat validitas paling tinggi dalam mengukur aspek kompetensi.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan / item	R tabel	R nilai	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,254	0,706	Valid
	X2.2	0,254	0,669	Valid
	X2.3	0,254	0,661	Valid
	X2.4	0,254	0,667	Valid
	X2.5	0,254	0,751	Valid
	X2.6	0,254	0,824	Valid
	X2.7	0,254	0,815	Valid
	X2.8	0,254	0,778	Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada variable Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dibandingkan nilai rtabel yaitu 0,254. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid. Nilai rhitung tertinggi terdapat pada item pernyataan X2.6 (0,824) yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki tingkat validitas paling tinggi dalam mengukur aspek disiplin kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan / item	R tabel	R nilai	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,254	0,729	Valid
	Y.2	0,254	0,693	Valid
	Y.3	0,254	0,713	Valid
	Y.4	0,254	0,728	Valid
	Y.5	0,254	0,692	Valid
	Y.6	0,254	0,604	Valid

Variabel	Pernyataan / item	R tabel	R nilai	Keterangan
	Y.7	0,254	0,709	Valid
	Y.8	0,254	0,645	Valid
	Y.9	0,254	0,667	Valid
	Y.10	0,254	0,709	Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada variable Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dibandingkan nilai rtabel yaitu 0,254. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kompetensi Karyawan (Y) dinyatakan valid. Nilai rhitung tertinggi terdapat pada item pernyataan Y.1 (0,729) yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki tingkat validitas paling tinggi dalam mengukur aspek kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Apabila nilai ini Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrument penelitian dinyatakan reliabel atau layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka instrument penelitian dianggap belum reliabel. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 for windows untuk mengetahui tingkat konsistensi pada variabel Kompetensi kerja (X1). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi kerja (X1):

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach alpha	N of items
0,871	8

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil output yang diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompetensi Kerja (X1) sebesar 0,871. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi Kerja (X1) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach alpha	N of items
0,878	8

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil output yang diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,878. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach alpha	N of items
0,873	10

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan hasil output yang diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,873. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian untuk variabel Kompetensi Karyawan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) di PT Idea Five Indonesia Engineers & Associates Jakarta Pusat menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian. Oleh sebab itu, alat penelitian ini dianggap mampu memberikan data yang tepat sesuai dengan situasi yang ada di lapangan berkaitan dengan Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Normalitas

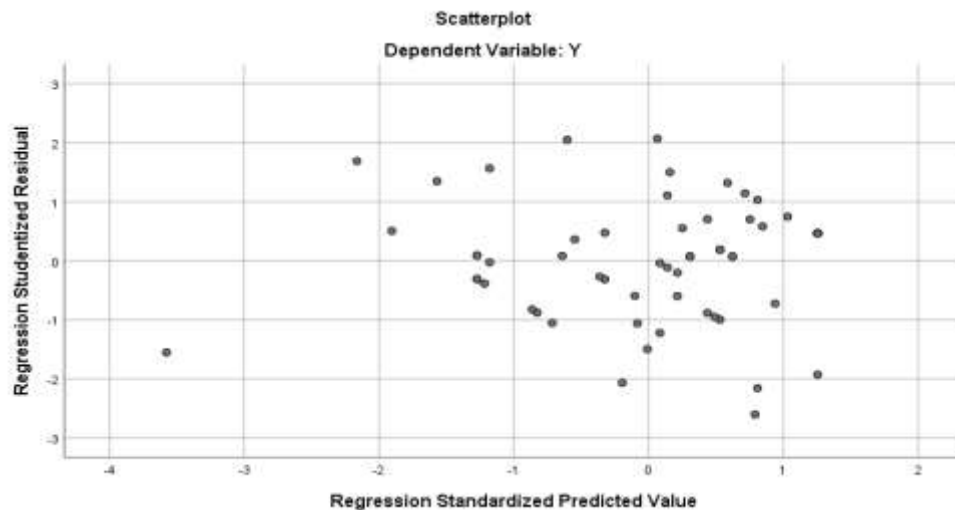
Tabel 11. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One - Sample Kolmogorov Smirnov - Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std.deviation	2.51781517
Most Extreme Differences	Absolute	0.095
	Positive	0.063
	Negative	-0.095
Test Statistic		0.955
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200
a. Test distribution normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 11 menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian layak digunakan untuk pengujian dan analisis selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: *Output SPSS 26, 2026*)

Berdasarkan hasil output grafik *Scatterplot* pada uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka pada 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk pengujian selanjutnya karena variabel residual bersifat homogen atau konstan.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.835	1.874		1.513	0.136
	Kompetensi Karyawan	0.077	0.087	0.167	0.899	0.378
	Disiplin Kerja	-0.108	0.089	-0.227	-1.211	0.231
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan hasil output pada table 12 diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi Kerja (X1) sebesar 0,378 dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,231, Dimana seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 atau sig > 0,05. Hal tersebut

menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterosdastisitas, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka model regresi dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.590	3.038		2.169	0.034		
	KompetensKaryawan	0.711	0.141	.0594	5.044	0.000	.486	2.056
	Disiplin Kerja	0.297	0.144	0.242	2.053	0.045	0.486	2.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil output dari analisis pada Tabel 13 di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,486 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2.056 < 10$. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent.

Uji Linearitas

Tabel 14. ANOVA Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y

			Sum of Squares	Mean Squares	df	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Kompetensi Karyawan	Between Groups	(Combined)	706.720	13	54.363	9.334	0.000
		Linearity	572.663	1	572.663	98.435	0.000
		Deviation from Linearity	134.057	12	11.171	1.920	0.057
	Within Groups		267.614	46	5.818		
	Total		974.333	59			

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan pada table 14 Hasil uji linearitas pada table ANOVA, Diperoleh nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity* sebesar 0,057. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,057 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan bersifat linear.

Tabel 15. ANOVA Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y

			Sum of Squares	Mean Squares	df	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	509.334	10	50.934	5.367	0.000
		Linearity	433.340	1	433.340	45.665	0.000
		Deviation from Linearity	76.004	9	8.445	0.890	0.541
	Within Groups		464.989	49	9.490		
	Total		974.333	59			

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan pada table 15 Hasil uji linearitas pada table ANOVA, Diperoleh nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity* sebesar 0,541. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,541 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan bersifat linear.

Uji Parsial

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent, yaitu Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table serta melihat nilai signifikansi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Perbandingan t hitung dengan t tabel
 - Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Berdasarkan nilai signifikansi
 - Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam menentukan nilai t tabel, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2; 60 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,025; 57)$$

Diketahui:

- α = Nilai Signifikansi
 n = Jumlah Sampel
 k = Jumlah Variabel Independen

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai t table sebesar 2,002. Suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung $> t$ table atau nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.590	3.038		2.169	0.034
Kompetensi Karyawan	0.711	0.141	0.594	5.044	0.000
Disiplin Kerja	0.297	0.144	0.242	2.053	0.045

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Dalam hasil analisis pada Tabel IV.20 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kompetensi Karyawan (X1) memperoleh nilai t hitung > t tabel (5,044 > 2,002) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (p-value). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,053 > 2,002) serta nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ (p-value). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai f hitung < f tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai f hitung > f tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam menentukan nilai f tabel, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = (k; n - k)$$

$$F = (2; 60 - 2)$$

$$F = (2; 58)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,15$$

Diketahui:

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Tabel 17. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Mode l	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.309	2	300.155	45.743	000 ^b
	Residual	374.024	57	6.562		
	Total	974.333	59			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja						

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Berdasarkan hasil tabel 17 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $45,743 > 3,15$ f tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 for Windows.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Kompetensi Karyawan (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.581	2.63161

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 18 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,588. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.435	3.05409

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 19 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.603	2.56161

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 20 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X1) & Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.590	3.038		2.169	0.034
	Kompetensi Karyawan	0.711	0.141	0.594	5.044	0.000
	Disiplin Kerja	0.297	0.144	0.242	2.053	0.045

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Nilai konstanta (α) sebesar 6.590 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Karyawan X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,590. Adapun nilai koefisien regresi variable Kompetensi Karyawan (X1) sebesar 0,711 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Kompetensi Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,711 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,297 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,297 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Karyawan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel ($45,743 > 3,15$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (p-value). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel ($45,743 > 3,15$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Five Indonesia Engineers & Associates Jakarta Pusat, maka dapat ditarik Kesimpulan antara lain yaitu bahwa Kompetensi Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Idea Five Indonesia Engineers & Associates. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,044 > 2,002$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi 0.711 menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan terutama dalam aspek kemampuan penyelesaian masalah teknis, pemahaman prosedur kerja, kreativitas, dan pengalaman kerja maka akan secara nyata meningkatkan kualitas dan ketepatan hasil kinerja karyawan di perusahaan. Dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Idea Five Indonesia Engineers & Associates. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,053 > 2,002$) dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,297 menunjukkan bahwa sikap disiplin, seperti tingkat kewaspadaan/ketelitian, ketaatan pada aturan kerja, frekuensi kehadiran yang tepat waktu, serta etika kerja yang baik, turut berkontribusi langsung dalam mendorong produktivitas dan tanggung jawab kerja karyawan.

Kompetensi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Idea Five Indonesia Engineers & Associates. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($45,743 > 3,15$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 61,6%, sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM secara berkala, seperti pelatihan teknis, sertifikasi, maupun seminar pengembangan diri. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertegas penerapan disiplin kerja melalui aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian reward. Dan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja serta menjaga disiplin kerja dengan mematuhi peraturan Perusahaan, menjaga etika kerja, dan meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Serta selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, mengingat masih terdapat 38,4% faktor lain di luar penelitian ini yang belum diteliti. Selain itu, disarankan untuk memperluas jumlah responden dan lokasi penelitian agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Artha, S., & Intan, R. (2021). Jurnal Ilmiah M-Progress. 11(1), 38–47.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Acman: Accounting And Management Journal, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/Aj.V2i2.48>
- Dayutiani, G. S., & Fitrianna, A. Y. (2021). Analisis Keefektifan Video Pembelajaran Sebagai Media Pembelajaran Matematika Pada. 4(6), 1723–1730. <https://doi.org/10.22460/Jpmi.V4i6.1723-1730>
- Hermaliana, P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas. 6(3), 3465–3476.
- Hermira, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi Dan Sampel : Pilar Utama Dalam Penelitian Kuantitatif. 5(12), 5937–5948.
- Hidayat, I., & Susanto, H. A. (2022). Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi. 2(3), 68–76.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(1), 201–210.
- Iqbal, M., & Salsabila, S. (2023). Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Kebiasaan Menonton Mukbang. 4(2), 102–109. <https://doi.org/10.24853/Mjnf.4.2.102-109>
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. 1, 1–9.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. 2(1).
- Khairunnisa, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Stokeswood Retail , Jakarta Selatan. 6(1), 46–58.
- Krisnanda, A. (2023). E-Jurnal Surplus (Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan) Pengaruh Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mentaya Seberang Di Kabupaten Kotawaringin Timur. 3(1), 126–133.
- Kurniawati, D. T., & Putra, F. I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. 3(4), 1060–1068.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Maradita, F., & Hartini. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia, 8(2), 20–24.
- Muchlis, A. F. (2023). Metode Penelitian Survei-Kuesioner Untuk Kesenakan Dan Privasi Pada Hunian Asrama Questionnaire And Survey For Crowding And Privacy In College Dorms : Research Methods. 12(September), 154–163.
- Muspawi, M. (2024). Literatur Review : Operasionalisasi Variabel Dalam Penelitian Pendidikan : Teori Dan Aplikasi. 8, 42925–42931.

- Nurhidayah, A. E., Santoso, J. N., & Ernawati, Y. F. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Anggota (Studi Kasus Pada Kspps Bmt Al Fataa Ulujami Kabupaten Pematang). 2, 18–34.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. 3(1), 60–74.
- Nurwian Juanita, K., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. 9, 876–885.
- Pamungkas, F. P. (N.D.). Upaya Memajukan Studi Dokumentasi Di Indonesia. 2021.
- Pandiangan, D. F., & Albina, M. (2025). Model Dan Tahapan Penelitian Kuantitatif : Pendekatan Teoretis Dan Praktis Dalam Kajian Pendidikan. 724–730.
- Parmono, A., & Zahriyah, A. (2021). Ekonometrika Teknik Aplikasi Spps.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C., Dotulong, L. O. H., Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Manado Dive Club The Influence Of Performance Appraisal And Incentive Toward Employee Performance At Pt . Manado Dive Club Jurnal Emba N. 10(2), 389–398.
- Pratiwi, P. A., Mashalani, F., Hafizhah, M., & Batrisyia, A. (2024). Mengungkap Metode Observasi Yang Efektif Menurut Pra-Pengajar Efl. 2(1).
- Rejeki, S. A., Husain, A., Gani, A. A., & Wahid, M. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Center Of Economic Students Journal, 6(2), 156–169. <https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.580>
- Riani, D. (2023). Kompetensi Karyawan: Analisis Pengetahuan, Keterampilan, Nilai, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif. Kompetensi Karyawan: Analisis Pengetahuan, Keterampilan, Nilai, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif, 8, 258–270.
- Rinur, R. D., & Tumanggor, B. F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp) Serta Perilaku Akuntabel . Regulasi Ini (Pns) Untuk Membangun Lingkungan Produktif Dan Mening. 147–164.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/Fokus.V4i4.7413>
- Safitri Nur, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Phapros, Tbk Semarang). 11(2).
- Sahir, H. S. (2022). Metodologi Penelitian.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 8(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/Frima.V0i2.92>
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 8(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/Frima.V0i2.92>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi Dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. 9, 2721–2731.

- Sukmawati, D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara, 11(2), 269–278.
- Suriani, N., Jailani, M. S., & Ristina. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. 1, 24–36.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). 3(1), 1–12.
- Susanto, R. (2022). Analisis Dukungan Emosional Dan Penerapan Model Kompetensi Pedagogik Terhadap Keterampilan Dasar Mengajar. 8(1), 26–31.
- Syahlani, A., & Setyorini, D. (2024). Efek Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 4(1), 2886–2894.
- Sylviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir Meilisa Sylviani. 3(1), 13–21.
- Tarwijo, & Mawardi, S. (2025). View Of Analisis Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi Dan Disiplin Kerja.Pdf (P. 8).
- Wellem, I., Olivia, Y., Silva, D., & Lela, A. M. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. 10(1).
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. Dzil. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 02(3), 902–916.
- Wooldridge, J. M. (2019). Introductory Econometrics: A Modern Approach (5th Ed.).
- Zayrin, A. A., Nupus, H., Maizia, K. K., & Marsela, S. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). 780–789.