

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD KARAWANG

Anggelia Fransisca Feby^{1✉}, Anwar Musadad²

^{1,2} Manajemen , Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Karawang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan diolah dengan metode statistika. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 480 orang karyawan PNS RSUD Karawang, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 202 karyawan dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Instrument penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Kinerja karyawan RSUD Karawang berada pada kategori setuju atau baik dengan rata-rata jumlah skor sebesar 725. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan RSUD Karawang sudah berada pada kriteria yang baik. Disiplin kerja dan kompetensi juga berada pada kategori baik dengan rata-rata jumlah skor sebesar 742 dan 728. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan RSUD Karawang sudah berada pada kriteria yang baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and competence on employee performance at RSUD Karawang. This research is a quantitative research which means that it emphasizes the analysis on data in the form of numbers and processed by statistical methods. The approach used is a descriptive and verification approach. The population in this study amounted to 480 PNS employees of RSUD Karawang, with a total sample of 202 employees using Isaac and Michael's formula with an error rate of 5%. The research instruments used were observation, interviews, and questionnaires. Employee performance of RSUD Karawang is in the agree or good category with an average total score of 725. This illustrates that the performance of employees of RSUD Karawang is already in good criteria. Work discipline and competence are also in the good category with an average total score of 742 and 728. This also shows that the work discipline and competence of employees of RSUD Karawang is already in good criteria.

Keywords: Work Discipline, Competence, Employee Performance.

✉ Corresponding author :
Email Address : anggerliafeby@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu kesejahteraan umum dari pembangunan nasional dengan melalui pencapaian kehidupan yang sehat bagi tiap penduduk agar kesehatan yang optimal tercapai. Perlu adanya unsur penyedia layanan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan, yaitu sebuah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan yang disediakan untuk seluruh lapisan masyarakat. Pada saat ini, pelayanan kesehatan yang berkembang di rumah sakit bukan hanya jumlah unit, ukuran, kualifikasi staff medis dan non medis, sistem informasi dan sistem keuangan, tetapi dalam memberikan pelayanan juga perlu adanya kualitas pelayanan pekerja kesehatan yang baik.

Dalam persaingan global saat ini sebuah rumah sakit memerlukan sumber daya yang diharapkan dapat menghasilkan produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan sebagai suatu output yang maksimal. Untuk masalah tersebut haruslah disadari bahwa sebuah rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain.

Sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan haruslah diatur sedemikian mungkin, sehingga bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka kesuksesan karyawan perusahaan dalam tujuannya sulit untuk terwujud. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja merupakan salah satu dari tujuan organisasi yang harus selalu ditingkatkan, suatu kinerja yang baik maka akan membawa perubahan organisasi yang lebih baik. Kinerja seorang karyawan dapat di ukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat di kerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja karyawan khususnya di bidang kesehatan di Indonesia secara umum masih menjadi masalah yang memerlukan solusi perbaikan dengan segera. Banyak masyarakat yang mengeluhkan mengenai pelayanan rumah sakit karena banyaknya yang melakukan pelayanan kurang baik. Pelayanan rumah sakit yang kurang baik menjadi salah satu penyebab buruknya tingkat kesehatan terhadap pasien. Upaya peningkatan kinerja dan daya saing di sebuah rumah sakit, diperlukan pegawai-pegawai yang memiliki kinerja tinggi

dengan kemampuan memahami kondisi rumah sakit dan kemauan masyarakat, sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang maksimal, inovatif, dan produktif.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja karyawan. Yang menjadi penilaian perilaku kerja karyawan adalah kedisiplinan. Penelitian Taufik pada tahun 2015 menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sangat penting dalam kinerja karyawan, agar memiliki tata tertib dan taat dalam menjalankan pekerjaan.

Disiplin yang baik mencerminkan adanya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan atau perusahaan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Implementasi disiplin kerja juga akan membantu mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di sebuah perusahaan. Jika karyawan sudah berjalan sesuai dengan prosedur, maka kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Terdapat faktor lain selain disiplin kerja, faktor kompetensi juga mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang di landasi atas pengetahuan dan keterampilan serta di dukung oleh sikap kerja.

Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, penilaian kinerja adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia yang berkompetensi. Penelitian Nuridin & Faka tahun 2018 mengatakan bahwa ada beberapa faktor penyebab sumber daya manusia memiliki sebuah kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karawang merupakan rumah sakit kelas B yang beroperasi di kota Karawang, dengan total kapasitas 532 tempat tidur serta di dukung oleh 469 tenaga keperawatan yang mempunyai tugas untuk tingkatkan suatu pelayanan yang lebih bermutu untuk para masyarakat agar derajat kesehatan yang tinggi dapat terwujud, walaupun banyak keterbatasan. RSUD Karawang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di kota Karawang yang telah berusaha untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya sebagai instalasi kesehatan sesuai dengan visi dan misinya agar menjadi rumah sakit pilihan masyarakat Karawang dalam mendapatkan pelayanan kesehatan. Dengan itu RSUD Karawang dituntut untuk lebih tingkatkan keahliannya untuk menghadapi persaingan yang dimana harus mencermati faktor tenaga kerja selaku kunci keberhasilan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Karawang".

METODOLOGI

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif berarti penelitian dilakukan dalam suatu kelompok manusia atau objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan Path Analysis.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 480 karyawan PNS di RSUD Karawang, dan sampel yang digunakan adalah 202 karyawan PNS RSUD Karawang dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael. Instrument penelitian yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan observasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan atau observasi langsung di lapangan untuk mendapatkan data dan informasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu :

a. Wawancara

Sugiyono (2018 : 137) menyatakan bahwa, wawancara digunakan sebagai cara mengumpulkan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil.

b. Kuesioner (angket)

Sugiyono (2018 : 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang telah dipilih dalam penelitian untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur.

c. Observasi

Sugiyono (2018 : 145) menyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, tetapi observasi tidak terbatas pada orang melainkan juga dengan obyek-obyek yang lain. Pada penelitian ini, kegiatan observasi yang digunakan hanya untuk mengamati fenomena yang menarik untuk dijadikan sebagai penelitian.

4. Teknik Skala

Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala Likert biasanya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial yang ada pada penelitian tersebut selanjutnya kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel dijadikan tolak ukur untuk menyesuaikan item-item instrument, dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 1 Skala Likert

Skor	Disiplin Kerja	Kompetensi	Kinerja Karyawan
5	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
4	Setuju	Setuju	Setuju
3	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
2	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2018 : 93)

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu cara untuk mengumpulkan bahan-bahan atau data-data yang dijadikan sebagai dasar dalam pengkajian masalah. Analisis deskriptif ini kemudian berguna untuk penyajian dan analisa data yang disertai perhitungan untuk memperjelas karakteristik atau keadaan variabel dalam penelitian. Ukuran dalam perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean, standar deviasi, maksimum dan minimum. Mean digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. Maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan.

Analisis deskriptif menggunakan skala likert dan rentang skala untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di RSUD Karawang.

Tabel 2 Analisis Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
202-363,6	Sangat Tidak Setuju
363,7-525,2	Tidak Setuju
525,3-686,8	Cukup Setuju
686,9-848,4	Setuju
848,5-1.010	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

b. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan atau pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di RSUD Karawang. Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan Path Analysis.

– Analisis Korelasi

Analisis korelasi mempeleajari pengukuran derajat keeratan hubungan antara variabel X dan Y (menentukan kuat atau tidaknya hubungan kedua variabel).

Tabel 3 Hubungan Korelasi

Nilai r	Keterangan
0 (mendekati nol)	Tidak ada hubungan
1 (mendekati 1)	Hubungan sangat kuat
0,80-1,00	Sangat lemah (+/-)
0,60-0,79	Hubungan kuat (+/-)
0,40-0,59	Hubungan cukup kuat (+/-)
0,20-0,39	Hubungan lemah (+/-)
0,00-0,19	Hubungan sangat lemah (tidak ada hubungan)

Sumber : Sugiyono (2017 : 184)

– Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dibantu dengan penggunaan SPSS. Model path analysis yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yakni 2 (dua) variabel eksogen yaitu disiplin kerja dan kompetensi, dan 1 (satu) variabel endogen yaitu variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Hasil dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada RSUD Karawang memiliki rata-rata sebesar 742 dengan rentang skala 686,8-848,4 pada kriteria setuju, artinya disiplin kerja pada RSUD Karawang sudah baik atau sesuai. Terdapat 12 indikator kriteria setuju yaitu pencapaian target, pekerjaan, disiplin, adil, gaji, perlakuan yang sama, pengawasan sikap dan gairah kerja, pengawasan perilaku dan moral, pemberian sanksi, ketegasan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan. Dan 2 indikator kriteria cukup setuju yaitu kepuasan, dan kebijakan pimpinan.

b. Kompetensi

Kompetensi pada RSUD Karawang memiliki rata-rata sebesar 728 berada pada rentang skala 686,8-848,4 pada kriteria setuju, artinya terdapat kompetensi RSUD Karawang. Terdapat 13 indikator kriteria setuju yaitu perilaku, penampilan, kejujuran, keterbukaan, demokrasi, tutur Bahasa, gaya bicara, pengetahuan tentang teknis pekerjaan, pendidikan, pengetahuan mengidentifikasi masalah, pengetahuan

yang mendukung pekerjaan, kemampuan karyawan memilih metode yang efektif dan efisien, dan kemampuan beradaptasi. Dan terdapat 1 indikator kriteria cukup setuju yaitu kebiasaan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada RSUD Karawang memiliki rata-rata sebesar 725 berada pada skor 4 dengan rentang skala 686,8-848,4 pada kriteria setuju, artinya kinerja karyawan RSUD Karawang sudah baik atau sesuai. Terdapat 13 indikator setuju yaitu volume pekerjaan, pelaksanaan tugas dengan baik, hasil pekerjaan, kerapihan, keterampilan, kelengkapan, tanggung jawab, kemampuan mengatur waktu, kecepatan dalam bekerja, rajin masuk kerja, kemampuan bekerja sama dengan orang lain, hubungan yang baik, dan komunikasi yang baik. Dan terdapat 1 indikator cukup setuju yaitu ketelitian.

2. Analisis Verifikatif

a. Korelasi antara Disiplin Kerja dan Kompetensi

Tabel 4. *Correlations*

Correlations			
		Disiplin Kerja (X1)	Kompetensi (X2)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.528**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	202	202
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	202	202

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,528 dan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan dua arah karena nilainya positif. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi memiliki korelasi yang cukup kuat maka dari itu karyawan akan dapat menyelesaikan Disiplin Kerja dengan baik apabila karyawan tersebut juga memiliki Kompetensi yang tinggi.

b. Koefisien Jalur antara Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. *Coefficients*

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	4.905	2.101		2.335 .021
	Disiplin Kerja (X1)	.543	.044	.560	12.466 .000

Kompetensi (X2)	.345	.040	.392	8.670	.000
-----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2021

- Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Disiplin Kerja (X1)

Besarnya kontribusi langsung variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,560 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Kompetensi (X2)

Besarnya kontribusi langsung variabel Kompetensi (X2) memberikan kontribusi sebesar 0,392 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Parsial antara Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

- Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung atau tidak langsung Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin Kerja (X ₁)	Pengaruh Langsung (X ₁) ke Y	0,560 ²	0,313
	Pengaruh Tidak Langsung (X ₁) ke Y	0,528 x 0,560 x 0,392	0,116
	Total		0,429

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 6. Menunjukan bahwa pengaruh parsial variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,429 atau sebesar 42,9%.

- Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung atau tidak langsung Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompetensi (X ₂)	Pengaruh Langsung (X ₂) ke Y	0,392 ²	0,153
	Pengaruh Tidak Langsung (X ₂) ke Y	0,528 x 0,560 x 0,392	0,116
Total			0,269

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 7. Menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,269 atau sebesar 26,9%.

d. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Disiplin Kerja (X ₁)	0,560	0,313		0,116	0,429
Kompetensi (X ₂)	0,392	0,153	0,116		0,269
Total Pengaruh Simultan					0,698
Pengaruh lain di luar model 1 - 0,698					0,302

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021

Pada tabel 8. Menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan Disiplin Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,698 atau sebesar 69,8% adapun pengaruh variabel lain adalah $1 - 0,698 = 0,302$ atau sebesar 30,2%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat diketahui simpulan untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan kompetensi memiliki korelasi yang cukup kuat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI :

- Adha, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. *Director*, 1(2), 2018.
- Akbar, M. T. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di RSUD Karanganyar*. 21.
- Fitriana, E. N. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN REKAM MEDIS RSUD SDOARJO. 4(1), 75-84.
- Kurniadi, A., Baruna, D., Pascasarjana, P., Manajemen, M., & Mercu, U. (2017). *Jurnal SWOT* ,

Volume VII , No 2 , Mei 2017 Jurnal SWOT , Volume VII , No 2 , Mei 2017. VII(2), 345–357.

- Nuridin, & Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Putu, I., Saputra, A., Bagia, W., Suwendra, W., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1).
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Setiadi, W. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SUMEDANG* (Vol. 2).
- Setianigsih, W., & Kader, M. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(20), 313–320.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., & ... (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah ...*, 9, 159–167.
- Sudan, Y. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SUMEDANG*.
- Umar Dani, Masdar Mas'ud, S. H. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan*. 3(2), 133–142.