

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Abadi di Ubud, Gianyar

I Wayan Adi Widnyana ⁽¹⁾

Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha ⁽²⁾

Ni Wayan Wina Premayani ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: adiwidnyana2901@gmail.com

ABSTRACT

The era of globalization has had a major impact on the business world, where competition will increase. Every company is supported by various factors, one of which is human resources who play a role in running the company. Every company needs quality human resources to achieve company targets and develop forward to achieve the goals that have been set so that they can compete with other companies. This research is to determine the influence of work ability and work discipline partially and simultaneously on employee performance at PT. Eternal Karsa in Ubud, Gianyar. The location of this research was carried out at PT. Karsa Abadi in Ubud, Gianyar with a population of 35 employees using saturated sampling techniques, which means all members of the population were involved as research subjects. Data collection methods in this research used observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. Based on the results of this research, it shows that work ability has a positive and significant effect on employee performance, where the t value is 3.540 and sig 0.001. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, where the t value is 2.964 and sig 0.006. Simultaneously work ability and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, where an f value of 18.668 is obtained. The magnitude of the influence of the independent variable on employee performance is 53.8%. Suggestions that can be given are to further improve employees' work abilities and provide competency training to improve employees' ability to master tools to support employee performance and provide direction or motivation regarding the importance of work guidelines that can make the work done easier.

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

ABSTRAK

Era globalisasi memberikan dampak yang besar terhadap dunia usaha, dimana persaingan akan semakin meningkat. Setiap perusahaan didukung berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai suatu target perusahaan dan berkembang maju untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi Di Ubud, Gianyar. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Karsa Abadi Di Ubud, Gianyar dengan populasi sejumlah 35 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuisisioner.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t 3,540 dan sig 0,001. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t 2,964 dan sig 0,006. Secara simultan kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai f 18,668. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 53,8%. Saran yang dapat diberikaan yaitu agar lebih meningkatkan kemampuan kerja karyawan serta memberikan pelatihan – pelatihan kompetensi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menguasai alat untuk mendukung kinerja karyawan serta memberikan arahan atau motivasi tentang pentingnya pedoman kerja yang mampu mempermudah pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci: *Kemampuan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Era globalisasi memberikan dampak yang besar terhadap dunia usaha, dimana persaingan akan semakin meningkat. Setiap perusahaan didukung berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai suatu target perusahaan dan berkembang maju untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Alivian (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Ginting dkk. (2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Irawan dkk. (2022), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Juliyanti & Onsardi (2020) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Menurut Kedang dkk. (2023), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Larasati & Suhermin (2021) menyatakan disiplin kerja adalah karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegakan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut

disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Menurut Novinia dkk. (2022) disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman.

PT. Karsa Abadi adalah salah satu perusahaan industri yang bergerak dibidang produksi berbagai anekaragam teh herbal. PT. Karsa Abadi berlokasi di Jl. Gunung Sari, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar berdiri pada tahun 2015 dan memiliki karyawan berjumlah 35 orang dimana setiap karyawannya memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. PT. Karsa Abadi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya kemampuan kerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dan menggunakannya dengan tepat, maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Selain itu, dengan kemampuan yang memadai, akan dapat membantu karyawan dalam pekerjaannya saat ini dan yang akan datang. Faktor kemampuan kerja yang rendah perlu diperhatikan dalam memberikan kinerja yang baik terhadap suatu perusahaan. Fenomena - fenomena yang terjadi dari hasil wawancara di PT. Karsa Abadi di Ubud, Gianyar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja Karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari penelitian Rahayu & Dahlia (2023) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raintung (2022) dan Saputri dkk. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian disiplin kerja juga merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, artinya tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Dari penelitian Aryani dkk. (2023) dan Sekartini (2016) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian Rastana dkk. (2021), Sendow & Lumintang (2022) dan Syahputri & Harahap (2022) menemukan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dari penelitian Kedang dkk. (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

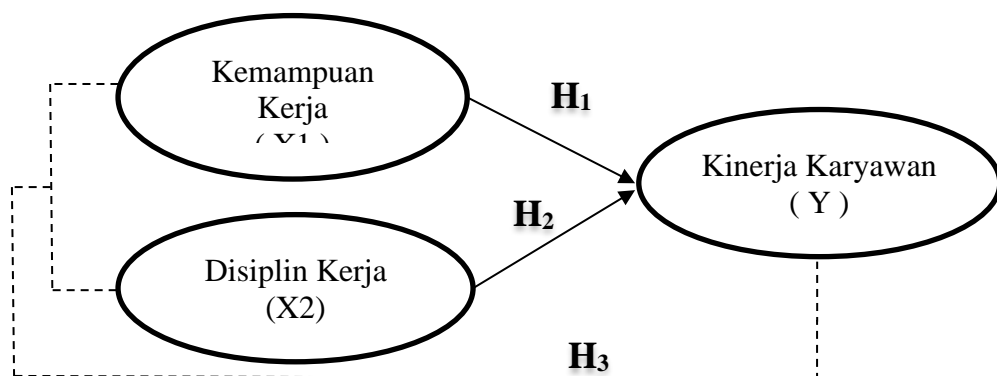
H1 : Diduga kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud, Gianyar.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud, Gianyar.

H3 : Diduga kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud, Gianyar

Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi, atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Lokasi penelitian di Jalan Gunung Sari, Peliatan, Ubud, Gianyar Bali. Nama perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. Karsa Abadi yang bergerak dalam bidang distributor minuman teh herbal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Karsa Abadi di Ubud yang berjumlah 35 Orang.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Kedang dkk. (2023), Larasati & Suhermin (2021), Rahayu & Dahlia (2023)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No. | Variabel | Instrumen | <i>Pearson Correlation</i> | Standar | Ket. |
|-----|-----------------------------------|-----------|----------------------------|---------|-------|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,644 | 0.30 | Valid |
| | | Y.2 | 0,499 | 0.30 | Valid |
| | | Y.3 | 0,749 | 0.30 | Valid |
| | | Y.4 | 0,841 | 0.30 | Valid |
| | | Y.5 | 0,508 | 0.30 | Valid |
| | | Y.6 | 0,715 | 0.30 | Valid |
| | | Y.7 | 0,513 | 0.30 | Valid |
| | | Y.8 | 0,484 | 0.30 | Valid |
| | | Y.9 | 0,502 | 0.30 | Valid |
| | | Y.10 | 0,682 | 0.30 | Valid |
| | | Y.11 | 0,570 | 0.30 | Valid |
| | | Y.12 | 0,667 | 0.30 | Valid |
| | | Y.13 | 0,527 | 0.30 | Valid |
| | | Y.14 | 0,501 | 0.30 | Valid |
| | | Y.15 | 0,467 | 0.30 | Valid |
| | | Y.16 | 0,466 | 0.30 | Valid |
| | | Y.17 | 0,496 | 0.30 | Valid |
| | | Y.18 | 0,480 | 0.30 | Valid |
| 2. | Kemampuan Kerja (X ₁) | X1.1 | 0,467 | 0.30 | Valid |
| | | X1.2 | 0,457 | 0.30 | Valid |
| | | X1.3 | 0,478 | 0.30 | Valid |
| | | X1.4 | 0,550 | 0.30 | Valid |
| | | X1.5 | 0,502 | 0.30 | Valid |
| | | X1.6 | 0,458 | 0.30 | Valid |
| | | X1.7 | 0,481 | 0.30 | Valid |
| | | X1.8 | 0,636 | 0.30 | Valid |
| | | X1.9 | 0,493 | 0.30 | Valid |
| | | X1.10 | 0,449 | 0.30 | Valid |
| 3. | Disiplin Kerja (X ₂) | X2.1 | 0,704 | 0.30 | Valid |
| | | X2.2 | 0,542 | 0.30 | Valid |
| | | X2.3 | 0,548 | 0.30 | Valid |
| | | X2.4 | 0,594 | 0.30 | Valid |
| | | X2.5 | 0,536 | 0.30 | Valid |
| | | X2.6 | 0,484 | 0.30 | Valid |
| | | X2.7 | 0,503 | 0.30 | Valid |
| | | X2.8 | 0,512 | 0.30 | Valid |
| | | X2.9 | 0,496 | 0.30 | Valid |
| | | X2.10 | 0,616 | 0.30 | Valid |

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 35 responden, maka dapat dilihat pada Tabel 1. bahwa seluruh indikator variabel Kemampuan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) serta Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini yaitu memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | Standar | Ket. |
|-----|----------------------|-------------|------------------|---------|----------|
| 1. | Kemampuan Kerja (X1) | 10 | 0,774 | 0,70 | Reliabel |
| 2. | Disiplin Kerja (X2) | 10 | 0,746 | 0,70 | Reliabel |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | 18 | 0,720 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) serta Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.56748556 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .125 |
| | Positive | .125 |
| | Negative | -.084 |
| Test Statistic | | .125 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .181 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .598 |
| Point Probability | | .000 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3. tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,181 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,814 lebih besar dari 0,1. Variabel kemampuan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memiliki nilai VIF sebesar 1,229 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17.409 | 8.957 | | 1.944 | .061 | | |
| | Kemampuan Kerja | .806 | .228 | .471 | 3.540 | .001 | .814 | 1.229 |
| | Disiplin Kerja | .551 | .186 | .395 | 2.964 | .006 | .814 | 1.229 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | -6.314 | 5.287 | | -1.194 | .241 |
| | Kemampuan Kerja | .193 | .134 | .264 | 1.433 | .162 |
| | Disiplin Kerja | .073 | .110 | .122 | .661 | .513 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel kemampuan kerja (X_1) dengan nilai Sig. *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,162 dan nilai signifikansi antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai Sig. *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,513. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17.409 | 8.957 | | 1.944 | .061 | | |
| | Kemampuan Kerja | .806 | .228 | .471 | 3.540 | .001 | .814 | 1.229 |
| | Disiplin Kerja | .551 | .186 | .395 | 2.964 | .006 | .814 | 1.229 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,540$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,694$ dan nilai sig 0,001 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5% = 0,05, secara parsial kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kemampuan kerja (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,964$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,694$ dan nilai sig 0,006 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 0,05, secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1229.648 | 2 | 614.824 | 18.668 | .000 ^b |
| | Residual | 1053.894 | 32 | 32.934 | | |
| | Total | 2283.543 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat penyebut 32, nilai F_{tabel} sebesar 3,29 dan nilai F_{hitung} sebesar 18,668 sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud. Hal ini berarti jika kemampuan kerja meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud akan meningkat. Kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karsa Abadi di Ubud. Hal ini berarti jika kemampuan kerja dan disiplin tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Karsa Abadi di Ubud tidak akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Alivian, A. S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekar. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen SI*.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Aryani, N. L. G. D., Sadiartha, A. A. N. G., & Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(12), 2312–2321.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahriani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77–88.
- Irawan, I., Fauzi, A., Apriliana, A. D., Rizqy, N., Anggraeni, R., & Agata, V. O. P. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (literatur review sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 146–154.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191.
- Kedang, E. L., Obon, W., & Yilianti, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3), 135–151.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Novinia, P. A. M. I., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Mas. *EMAS*, 3(1), 166–176.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Raintung, S. Y. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1694–1704.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64–75.

- Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 789–798.
- Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(3), 423–438.