

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Medahan Kabupaten Gianyar

I Dewa Ayu Putri Rosita Dewi ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

Ida Ayu Sasmita Dewi ⁽³⁾

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

ABSTRACT

Workers are performing artists who back the accomplishment of organizational objectives since workers at each level have their possess parts in carrying out their obligations. This comes about in organizational administration requiring to oversee its representatives well so that they can make a positive commitment to the advance of the organization. The point of this investigate is to decide the impact of work teach and competency on worker execution at the Medahan Town Office, Gianyar Rule. The test utilized was 32 Town Office workers. The examination strategy employments different straight relapse investigation utilizing information that has passed the classical presumption test. The comes about of this investigate are that work teach and competence somewhat have a positive and noteworthy impact on the execution of Medahan Town Office representatives, Gianyar Rule. At the same time, work teach and competence have a noteworthy impact on the execution of Medan Town Office representatives, Gianyar Rule

Keywords: *Work Discipline; Competence; Employee Performance*

ABSTRAK

Pegawai pada setiap tingkatan mempunyai peran yang unik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai merupakan agen yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Artinya, manajer organisasi perlu memimpin karyawannya dengan baik dan mampu memberikan kontribusi aktif terhadap perkembangan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Medahan Kabupaten Gianyar. Sampelnya berjumlah 32 pegawai kantor desa. Teknik analisisnya menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan data yang lolos uji penerimaan klasikal. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor desa Medahan di kabupaten Gianyar. Sementara itu disiplin kerja dan kemampuan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Medahan Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Saat ini upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangat aktif, karena sumber daya manusia berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Semua organisasi perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

peningkatan sumber daya manusianya. Budiman (2020) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kinerja pegawai organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Sutrisno (2018: 13) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, keinginan, emosi, akal, dorongan, kerja, dan kekuasaan. Memaksimalkan potensi orang-orang Anda mempengaruhi upaya Anda untuk mencapai tujuan organisasi Anda.

Beberapa definisi kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2020: 223): Kinerja seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha, dan peluang serta dapat dinilai dari hasil pekerjaannya. Menurut Sulistiyani (2021:223), kinerja adalah suatu catatan hasil yang dihasilkan dari suatu fungsi atau kegiatan tertentu yang dilakukan oleh seorang pegawai selama jangka waktu tertentu. Simamora (2021: 93) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat dimana pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kinerja seorang karyawan yang diukur terhadap standar atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat atau sarana yang digunakan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pegawai akan mampu menaati segala peraturan yang ada dengan disiplin tinggi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai rencana yang ditentukan (Hendra, 2020). Disiplin kerja adalah sikap perilaku pegawai yang dinyatakan sebagai kesediaannya untuk patuh dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan kesadaran dan integritas atau paksaan, guna berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Harlie, 2020). Menurut Hasibun (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam seluruh aktivitas perusahaan. Untuk memenuhi peran ini, perusahaan perlu lebih fokus pada karyawannya. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja dinilai sangat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Disiplin kerja memungkinkan pelaku usaha menjaga ketertiban dan menjalankan operasional dengan lancar sehingga menghasilkan hasil yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019: 129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan pengendalian untuk menegakkan kebijakan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada keadaan dan antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena yang peneliti temukan di Balai Desa Medahan adalah adanya penurunan kinerja pegawai Balai Desa. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diambil tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Medahan Kabupaten

Gianyar. Penelitian ini dilakukan oleh “Nurimansjah (2023) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Saputri dkk (2021) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Berdasarkan penelitian Hidayah dan Santoso (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut penelitian Nurimansjah (2023) menyatakan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta. Berdasarkan penelitian Soetrisno & Gilang (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Sedangkan menurut Syahputra & Tanjung (2020) menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian dari Nurimansjah (2023) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian dari Soetrisno & Gilang (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Kantor Cabang Utama Batam. Sedangkan menurut penelitian dari Saputri dkk (2021) menyatakan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin meningkat disiplin kerja, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa di Desa Medahan Kabupaten Gianyar.

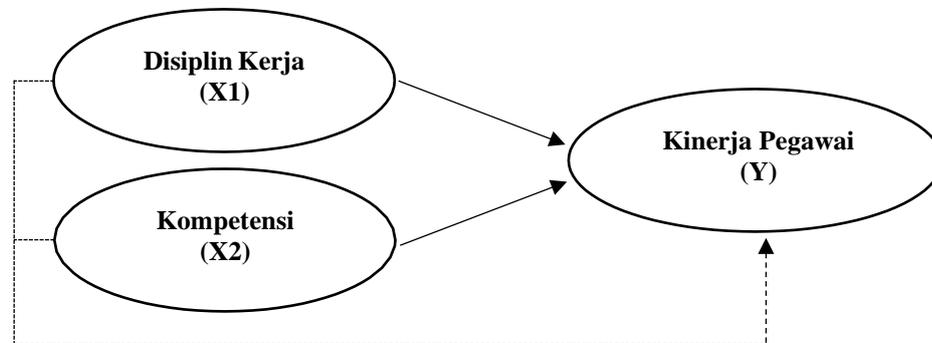
H₂ : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Desa Medahan Kabupaten Gianyar.

H₃ : Diduga Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Desa Medahan Kabupaten Gianyar

Metode Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Desa harus mempersiapkan strategi yang tepat dan efektif salah satunya dengan

meningkatkan disiplin kerja dan kompetensi dari pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat.



Gambar 1. Karangka Berpikir Penelitian

Sumber : Wahyudi (2019), Widiastini (2023)

Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Desa Medahan, Desa Medahan, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali 80511. Peneliti mengidentifikasi populasi untuk penelitian ini adalah kelompok pekerja kantor desa yang berjumlah 32 orang dari Desa Medahan. Kabupaten Gianyar. Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
1.	Disiplin Kerja	8	0,816	0,70	Reliabel
2.	Kompetensi	12	0,757	0,70	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	10	0,896	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai dengan sembilan indikator, disiplin kerja dengan delapan indikator, dan kompetensi duabelas indicator masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga instrumen penelitian atau kuesioner untuk penelitian kinerja pegawai, disiplin kerja, dan kompetensi dinyatakan valid. Tabel 2 setiap indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,797 > 0,60$, dalam hal ini dinyatakan reliabel.

Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94863226
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.090
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,089 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.455	2.285			
	Disiplin Kerja	.676	.120	.712	.333	3.007
	Kompetensi	.205	.107	.241	.333	3.007
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah (2024)

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel “disiplin kerja (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,333 lebih besar dari 0,1, kompetensi (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,333 lebih besar dari 0,1. Variabel disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 3,007, 3,007 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.1.985	1.095		-.1.813	.080
Disiplin Kerja	.090	.057	.457	.1.569	.127
Kompetensi	-.007	.051	-.037	-.127	.900

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel “disiplin kerja (X_1) dengan nilai absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,127 dan nilai signifikansi antara variabel kompetensi (X_2) dengan nilai absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,900. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.455	2.285		5.888	.000
Disiplin kerja	.676	.120	.712	5.645	.000
Kompetensi	.205	.205	.241	2.914	.016

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah (2024) (*Lampiran 6*)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.920 ^a	.846	.836	981	

a. Predictors: (Constant), kompetensi, disiplin kerja
b. Dependen variabel : kinerja pegawai

Sumber : Data diolah (2024) (*Lampiran 6*)

Berdasarkan Tabel 6 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,836. Ini berarti besarnya kontribusi antara disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai $0,836 \times 100$ adalah 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti stress kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t-test)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.455	2.285		5.888	.000
Disiplin kerja	.676	.120	.712	5.645	.000
Kompetensi	.205	.205	.241	2.914	.016

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8 nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 5,645 dan nilai t_{tabel} 1,697. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa t_{hitung} (5,645) $>$ t_{tabel} (1,697) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_2) adalah sebesar 2,914 dan nilai t_{tabel} 1,697. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa t_{hitung} (2,914) $>$ t_{tabel} (1,697) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti kompetensi (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Simultan (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.822	2	76.911	79.952	.000 ^b
	Residual	27.897	29	.962		
	Total	181.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8 diatas, tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat penyebut 29, nilai F_{tabel} sebesar 3,32 dan nilai F_{hitung} sebesar 79,952, 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 disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) teruji kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan :Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar (0,676) (positif) dengan absolut

nilai thitung (5,645) > ttabel (1,697) dan nilai Sig. (0,000) < α (0,05) yang berarti semakin bagus disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Medahan Kabupaten Gianyar. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien regresi adalah sebesar 0,205 (positif) dengan nilai thitung (2,914) > ttabel (1,697) dan nilai Sig. (0,016) < α (0,05) yang berarti semakin bagus kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di Kantor Desa Medahan Kabupaten Gianyar. Disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan diperoleh Fhitung (79,952) > Ftabel (3,32) yang berarti semakin bagus disiplin kerja dan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Medahan Kabupaten Gianyar.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2019. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amirullah. 2018. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 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.
- Anoraga, Pandji. (2019). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Dharma. 2019. *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dunnette (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No. 8
- Feby, A. F., & Musadad, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD KARAWANG. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T. P., & Yanto, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Capella Medan Daihatsu. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(1), 1-10.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2019. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Gomes, Faustino Cardoso, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

-
- Guritno dan Waridin, 2019, Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja, JRBI, Voll, Nol. Hal 63-74.
- Harlie, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayah, Nur & Santoso, Budi. 2020. Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 5, No. 2.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2019, Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111-119.
- Knoers, A, M, P. dan Hadinoto, S, R. 2019. *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta: Gajah Masa University Press
- Malthis, RI. & J It. Jackson 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- McClelland, David C. 2020. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Moehersono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- 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.
- Wardani, S., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik. *Business Management Journal*, 20(2), 175-183.