

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MANDIRI TUNAS FINANCE PALEMBANG 1**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

CLAUDIA DWI MEZI YANI

NPM. 2101110151

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Claudia Dwi Mezi Yani
Nomor Pokok : 2101110151
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MANDIRI TUNAS FINANCE
PALEMBANG 1.

Pembimbing Skripsi

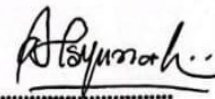
Tanggal 6/2-2025

Pembimbing I


:
M. Said SE. M.Si
NIDN: 0217046401

Tanggal 6/2-2025

Pembimbing II


:
Hasyunah, SE.M.M
NIDN: 0207126001

Mengetahui,



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 6-2-2025


Dr. Yolanda Veybitha, SE.M. Si
NIDN: 0226028303

089/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Claudia Dwi Mezi Yani
Nomor Pokok : 2101110151
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MANDIRI TUNAS FINANCE
PALEMBANG 1.

Penguji Skripsi

Tanggal 6/2-2025

Ketua Penguji:

M. Said SE. M.Si
NIDN: 0217046401

Tanggal 6/2-2025

Penguji I :

Hasyunah, SE, M.M
NIDN: 0207126001

Tanggal 8/2-2025

Penguji II :

Dr. Yolanda Veybitha, SE.M. Si
NIDN: 0226028303

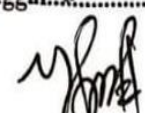
Mengesahkan,

Dekan,


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 6.2.2025


Dr. Yolanda Veybitha, SE.M. Si
NIDN: 0226028303

001 | PS/DFEB | 25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- “Kerja keras, ketekunan, dan doa adalah kunci untuk membuka pintu kesuksesan.”
- “Ilmu adalah investasi terbaik untuk masa depan, dan setiap langkah kecil adalah bagian dari perjalanan besar menuju keberhasilan.”

Kupersembahkan kepada :

- Orang tua tercinta
- Keluarga besarku
- Sahabat-sahabatku
- Dosen pembimbing
 - Almamaterku
 - Masa depan ku

KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1".

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari terdapat banyak kekurangan dalam kemampuan, dan pemahaman. Namun, dengan dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik yang langsung maupun tidak langsung, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan jadwal waktu yang telah direncanakan . Oleh karena itu, pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir H. Edizal, AE. MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si.AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unviersitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unviersitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unviersitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak M. Said, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesabaran dan dedikasi memberikan arahan, masukan, dan bimbingan kepada penulis.
6. Ibu Hasyunah, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran dan dedikasi memberikan arahan, masukan, dan bimbingan kepada penulis.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas ilmu yang telah diberikan, yang menjadi dasar bagi penulis dalam penyelesaian penelitian ini.

8. Karyawan dan Pimpinan PT. Mandir Tunas Finance Palembang 1, atas izin, data, dan kerja sama yang diberikan dalam mendukung penelitian ini.
9. Yang paling utama kepada Kedua Orang Tua Tercinta, Ayah Rudiyanto dan Ibu Mulyani, atas doa, dukungan, kasih sayang yang selalu kalian berikan meski perjalanan ini tidak selalu mudah, dan atas keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan apa yang telah saya mulai, skripsi ini adalah wujud kecil dari mimpi kalian yang saya lanjutkan.
10. Untuk ayuk saya Apt, Iqlima Ruliyani S.Farm, Kakak Fadel Rahadian Santana, SE, Adiku (Alm) Alfi Septa Riyanto, M. Iqsan Tri Febriyanto, Dzulzalalli wal ikram, terimakasih atas inspirasi, dorongan, kebersamaan, pengertian, dan motivasi yang kalian berikan sepanjang perjalanan perkuliahan saya.
11. M Rafli Fahrozi, terimakasih telah memberi kontribusi besar selama masa perkuliahan dan penelitian skripsi ini, terimakasih untu setiap respon positif dan pandangan yang baik serta solusi yang diusahakan untuk hal-hal yang penulis keluhkan hingga terselesainya skripsi ini.
12. Wahyuni Ningsih Ratna Sari, yang telah menjadi teman terbaik selama masa perkuliahan, terimakasih atas dukungan, motivasi, semangat dan waktu nya untuk mau saya repotkan.
13. Viona Veronika, terimakasih selalu menemani proses kehidupan penulis, menjadi tempat berkeluh kesah serta memberikan semangat hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas amalan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan	31
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3. 3 Instrumen Penelitian	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	64
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	72
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (F)	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	58
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	67
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II	7
LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Kompetensi	21
2.1.4 Kinerja Karyawan	27
2.2 Penelitian yang Relevan	31
2.3 Kerangka Berfikir	33
2.4 Hipotesis Penelitian	35
BAB III.....	36
METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1 Sumber Data	37
3.2.2 Sumber Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel	38
3.3.3 Sampling Jenuh.....	39
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1 Variabel Penelitian.....	39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.6 Instrumen Penelitian	45
3.7 Uji Instrumen.....	46
3.8 Teknik Analisis Data	47
3.8.1 Uji Normalitas	47
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.3 Analisis Linear Berganda	49
3.8.4 Koefisien Korelasi (R).....	50
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.9 Uji Hipotesis	51
3.9.1 Uji Signifikan Simultan (f)	51
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (t)	52
3.10 Sistematika Penulisan.....	54
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	55
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	57
4.1.4 Karakteristik Responden Penelitian.....	61
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	63
4.2.1 Uji Validitas.....	63

4.3 Teknik Analisis Data	66
4.3.1 Uji Normalitas	67
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.7 Hasil Uji Hipotesis	74
4.7.1 Uji f (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	74
4.7.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	75
4.8 Pembahasan	78
4.8.1 Disiplin Kerja.....	78
4.8.2 Kepuasan Kerja.....	80
4.8.3 Kompetensi	81
BAB V.....	83
KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85

ABSTRAK

Claudia Dwi Mezi Yani, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi, Pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1. (Di bawah bimbingan Bapak M. Said SE., M.si., dan Ibu Hasyunah SE., MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi, Pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan observasi dan kuesioner dari 72 responden, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan (uji f) dan parsial (uji t) dengan tingkat signifikan 0,05 dengan menggunakan SPSS 30.

Secara simultan (uji f) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $185,486 > 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Disiplin Kerja (X_1) 0,369 variabel Kepuasan Kerja (X_2) 0,174 dan variabel Kompetensi (X_3) 0,374 terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 4,094 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah : $Y = 4,094 + 0,369X_1 + 0,174X_2 + 0,374X_3 + e$

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,886 atau 86% sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Claudia Dwi Mezi Yani,2024. The Effect of Work Discipline, Job Satisfaction, and Competence on Employee Performance at PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1. (Under The Guidance of Mr. M. Said, SE., M.Si., and Mrs. Hasyunah, SE., MM.)

The research aims to analyze the effect of Work Discipline, Job Satisfaction, and Competence on Employee Performance at PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1. The study applies a quantitative method using observation and questionnaires distributed to 72 respondents selected through saturated sampling techniques. Instrument testing includes validity and reliability test. Data analysis employs multiple linear regression to assess simultaneous effects (F-test) revealed that the calculated F-value (185.486) exceeds the F-table value, leading to the rejection of the null hypothesis (Ho). This indicates that Work Discipline (X1), Job Satisfaction (X2), and Competence (X3) collectively have a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the multiple regression results, the coefficients for Work Discipline (X1), Job Satisfaction (X2), and Competence (X3) are 0,369, 0,174, and 0,374, respectively, with a constant value of 4,094. The regression equation derived is : $Y = 4,094 + 0,369X1 + 0,174X2 + 0,374X3 + e$

The coefficient of determination (R^2) analysis shows an R Square value of 0,886. Meaning 88,6% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 14% is influenced by factors outside this research.

Keywors : Work Discipline, Job Satisfaction, Competence, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Ditengah era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan terus berkembang. Globalisasi telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk bisnis dan ekonomi. Menurut Nawawi (2018), fenomena ini memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, perubahan dipasar, serta meningkat nya harapan konsumen. Perusahaan dituntut untuk lebih efisien, inovatif, dan kompetitif di pasar global. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan di era ini adalah klerja karyawan. Kinerja yang optimal dari karyawan menjadi kekuatan utama bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aspek yang tak terpisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak mungkin berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten. Seiring dengan kemajuan zaman dan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai agar layak diperkerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2016) MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian,

pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM mencakup berbagai aktivitas, seperti perekrutan, pelatihan, pengelolaan kinerja dan pengembangan karir. Dalam konteks ini peran MSDM adalah memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator keberhasilan MSDM. Mangkunegara Dalam Budiasa (2021:14) mengatakan Kinerja adalah hasil dari pekerjaan, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya menguntungkan perusahaan dalam hal pencapaian target tetapi juga berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Kinerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, kepuasan kerja, kompetensi dan lain-lain.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengembangkan perusahaan yang kompetitif dan berdaya saing. Disiplin yang baik mendukung keteraturan, efisiensi, dan mengurangi risiko kesalahan kerja (Hasibuan, 2016).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2017:202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral

kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai serta mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terkait pekerjaannya.

Kompetensi karyawan menjadi semakin penting dalam dunia bisnis yang terhubung dan dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019) Mendefinisikan Kompetensi sebagai kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya saat melaksanakan tugas di tempat kerja, sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan

Pt. Mandiri Tunas Finance merupakan salah satu anak perusahaan BUMN. Perusahaan badan usaha diluar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan usaha Sewa Guna Usaha , pembiayaan kendaraan, dan pembiayaan multiguna.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, fenomena di PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1 menunjukkan adanya kendala di berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama terkait disiplin berdasarkan data internal perusahaan, rata-rata tingkat kehadiran karyawan hanya mencapai 63,24%, dengan tingkat keterlambatan sebesar 20,03%, dan ketidakhadiran tanpa keterangan mencapai

16,72%. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, terutama dalam Kepuasan kerja karena kepuasan kerja yang rendah berpengaruh pada tingkat keterlambatan karyawan. Selain itu, kebijakan yang menetapkan pemberian Surat Peringatan (3) bagi karyawan yang tidak mencapai target penjualan selama enam bulan berturut-turut menimbulkan tekanan kerja yang tinggi bagi karyawan, khususnya dibagian marketing. Hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja akibat rasa tidak aman terhadap status pekerjaan. Kegagalan mencapai target ini juga berkaitan dengan kompetensi karyawan. Banyak karyawan yang menghadapi tantangan dalam mengembangkan strategi pemasaran yang efektif, selain itu kurangnya penguasaan keterampilan teknis seperti penggunaan sistem digital baru yang diterapkan perusahaan.

Tingginya tingkat keterlambatan, kesulitan dalam pencapaian target, serta ketidakpuasan dalam lingkungan kerja mengindikasikan perlunya peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1 ?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1 ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1 ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1 ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Palembang 1.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan peluang bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan terkait pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi akademi

Penelitian ini menambah referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dan bisa dijadikan acuan oleh mahasiswa lain yang akan meneliti topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyata, Y., & Alam, A. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. *AL-Multazim: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 326–341.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit SPA'N RESORT LOVINA. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Azhari, R. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya*. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/issue/view/119>. <https://doi.org/https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/issue/view/119>
- Basri, Surya Kelana., R. R. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Budiasa, I. K. (2021a). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021b). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Edison, Emron., D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Alfabeta.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPF.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM Dari Teori Ke Praktik*. Penerbit Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jackson, John H Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (Trans.); Ed 10).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Megembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. (2018). Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maula, A., Amti, S., & Radhiana. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja personel terhadap satuan sabhara unit pengamanan obje vital polresta banda aceh*.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Panjaitan, Maludin., D. (2023). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)* (Hartini (Ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Rahadi, Dedi Rianto., D. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada.
- Sastrohadwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Sinambela, L. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia, membangun tim kerja yang solit untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (Ed.)). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wamnebo, N., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>
- Widyaningrum, Mahmudah Enny., dan E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. Widiana (Ed.)). Ubhara Manajemen Press.