JURNAL ILMIAH ECOBUSS
Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis
https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
15 Agustus 2025	27 Agustus 2025	11 September 2025

Pengaruh Keterampilan, Kompetensi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Among Tirto Kota Batu

Wilung Pramudianto [1*], Kristina Sedyastuti [2], Andi Nu Graha [3], Arien Anjar Puspitosari Suharso [4]

[1] Fakultas Ekonomika dan Bisnis, [2] Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

[*]*e-mail* : pwilung@gmail.com

Abstrak*:*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterampilan, kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan Perumdam Among Tirto di Kota Batu. Dengan menggunakan data primer kuantitatif, seluruh karyawan tetap diikutsertakan dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 69 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert, dan analisis menggunakan regresi linear berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan Perumdam Among Tirto di Kota Batu. Selain itu, keterampilan, kompetensi, dan disiplin masing-masing memberikan kontribusi yang signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga unsur tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumdam Among Tirto di Kota Batu. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel tambahan di luar cakupan penelitian ini yang mungkin juga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Keterampilan, Kompetensi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

Abstract:

This study aims to examine the impact of skills, competencies, and discipline on the performance of Perumdam Among Tirto employees in Batu City. Using quantitative primary data, all permanent employees were included in this study. The sample in this study was a saturated sample with 69 permanent employees. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale, and analysis used multiple linear regression through SPSS. The findings indicate that these three variables significantly and simultaneously influence the performance of Perumdam Among Tirto employees in Batu City. In addition, skills, competencies, and discipline each contribute significantly and partially to employee performance. This indicates that improving these three elements can improve the performance of Perumdam Among Tirto employees in Batu City. Further research is

recommended to investigate additional variables beyond the scope of this study that may also impact employee performance.

***Keyword**: Skills, Competence, Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi, instansi, maupun perusahaan karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberadaan tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai pelaksana operasional, melainkan juga sebagai motor penggerak yang mampu menciptakan inovasi, efisiensi, dan kualitas pelayanan yang lebih baik. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan berkesinambungan agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perkembangan organisasi. Dalam konteks perusahaan pelayanan publik seperti Perumdam Among Tirto Kota Batu, kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama mengingat perusahaan ini bertugas memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat, yang merupakan kebutuhan pokok dan hak dasar setiap warga.

Perumdam Among Tirto Kota Batu terus berupaya meningkatkan kualitas layanan agar pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Kinerja tersebut tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berhubungan erat dengan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggali potensi sumber daya manusia dengan cara merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berbakat, produktif, serta disiplin. Upaya ini diharapkan dapat menjamin keberlangsungan perusahaan sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah keterampilan, kompetensi, dan kedisiplinan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan teknis maupun non-teknis yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kompetensi mengacu pada gabungan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memungkinkan seseorang bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan kedisiplinan berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan, norma, dan tata tertib organisasi yang berfungsi menjaga keteraturan serta efektivitas kerja. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal karyawan.

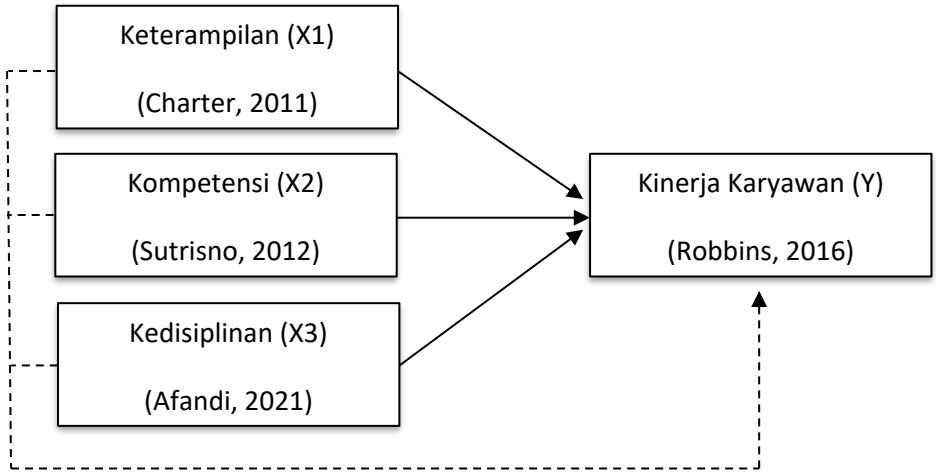
Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti menemukan beberapa masalah yang dihadapi oleh Perumdam Among Tirto Kota Batu. Beberapa permasalahan kinerja karyawan yang dapat diamati adalah dari banyaknya jumlah pekerjaan, sehingga beban kerja tidak seimbang dan menimbulkan kelelahan serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, terutama pekerjaan di dalam kantor yang menangani keluhan pelanggan mengenai air PDAM, pada hal ini juga teknisi lapangan juga tidak sempat menanggapi semua keluhan secara menyeluruh dikarenakan pembetulan aliran air juga memakan banyak waktu. Kondisi ini juga menjadi sulit oleh karena ada beberapa fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, baik dari segi peralatan operasional maupun sarana pendukung lainnya, yang seharusnya menunjang kelancaran proses kerja. Selain itu

masalah juga timbul dari kurangnya keterampilan karena pengalaman kerja yang masih minim, terutama pada karyawan baru. Minimnya pengalaman ini belum didukung dengan baik oleh program pelatihan yang cukup dan berkelanjutan, sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Kemudian masalah kompetensi karyawan yang dapat terlihat dari kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab serta prosedur kerja yang benar dan tepat, hal ini juga menjadi kendala dalam pencapaian target kerja yang efektif dan efisien. Akibatnya, berbagai pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu justru mengalami keterlambatan. Hal ini juga dapat menjadi semakin sulit dengan karyawan yang belum disiplin, beberapa karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif sehingga tugas di kantor menumpuk begitu juga di lapangan dalam pembetulan aliran air PDAM juga ikut terhambat.

Penelitian ini berfokus untuk menganalisis sejauh mana keterampilan, kompetensi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumdam Among Tirto Kota Batu. Melalui penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran empiris sekaligus rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan mampu meningkatkan kualitas layanan air bersih secara berkesinambungan, sehingga kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dapat terwujud dan kepercayaan publik terhadap kinerja institusi semakin meningkat.

Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wahyu Harapano & Taufik Rahman (2022) serta Titi Hasanah (2024), menunjukkan bahwa keterampilan, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memberikan landasan teoritis bahwa semakin baik keterampilan, semakin tinggi kompetensi, dan semakin kuat kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Hal ini sangat relevan untuk diterapkan pada Perumdam Among Tirto Kota Batu yang bergerak di bidang pelayanan publik, di mana kualitas layanan sangat ditentukan oleh kinerja individu maupun kolektif para pegawainya.

Kerangka penelitian adalah suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam pemecahan masalah atau fenomena, sebagaimana gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber : data diolah (2025)

Hipotesis

Hipotesis ialah asumsi sementara yang diajukan untuk menjawab suatu masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Dengan mempertimbangkan rumusan masalah, tujuan penelitian, latar belakang teori, dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Keterampilan, Kompetensi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Among Tirto Kota Batu.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Among Tirto Kota Batu.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Among Tirto Kota Batu.

H4 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Among Titto Kota Batu.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitaif merupakan salah satu pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengukur fenomena secara objektif melalui data numerik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh keterampilan, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Perumdam Among Tirto Kota Batu. Metode kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif melalui pengukuran numerik serta analisis statistik. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap, wawancara, dan observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen perusahaan dan literatur pendukung. Instrumen penelitian di uji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan keakuratan data. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan rumus persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1x1 + b_2x2 + b_3x3 + e.$$

Selain itu juga ada koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan uji F dan uji t. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Dengan metode ini diharapkan diperoleh bukti empiris yang dapat menjelaskan hubungan variabel independen (keterampilan, kompetensi, kedisiplinan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Indikator variabel penelitian adalah elemen-elemen atau dimensi pengukuran yang digunakan untuk menjelaskan, menggambarkan, atau mengukur suatu variabel secara lebih spesifik dan operasional. Indikator berfungsi sebagai jembatan antara konstruk teoritis dengan pengukuran empiris, yakni bagaimana suatu variabel yang bersifat konseptual dapat diukur secara nyata melalui instrumen penelitian seperti kuesioner. Indikator variabel penelitian sebagaimana tabel 1 berikut :

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Efektivitas d. Kemandirian	Robbins, 2016
Keterampilan Karyawan (X1)	a. Tingkat pendidikan b. Pengalaman c. Pelatihan d. Perfesionalisme	Charter, 2011
Kompetensi Karyawan (X2)	a. Pengetahuan *(Knowledge)* b. Pemahaman *(Understanding)* c. Nilai *(Value)* d. Sikap *(Attitude)* e. Minat *(Interest)*	Sutrisno, 2012
Kedisiplinan Karyawan (X3)	a. Ketaatan waktu b. Disiplin melakukan tanggung jawab kerja	Afandi, 2021

Sumber : data diolah (2025)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016), dengan tingkatan sebagaimana tabel 2 berikut :

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setiuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2016)

HASIL

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah hasil distribusi survei, data dikumpulkan, diolah, dan diperiksa. Hasil analisis regresi linier berganda dikumpulkan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, sebagaimana tabel 3 berikut :

Tabel 3.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,394	3,690	
	KETRAMPILAN	,577	,091	,538
	KOMPETENSI	,198	,067	,262
	KEDISIPLINAN	,451	,167	,240

Sumber : data diolah (2025)

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = -1,394 + 0,577X1 + 0,198X2 + 0,451X3 + 3,690$$

Berikut dibawah ini Ialah penjeasan dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, yaitu:

Jika keterampilan, kompetensi, dan kedisiplinan sama dengan 0, nilai error diabaikan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -1,394. Konstanta ini menunjukkan kondisi dasar ketika semua variabel bebas tidak memberikan kontribusi. Karena nilainya negatif, artinya tanpa adanya keterampilan, kompetensi, dan kedisiplinan, kinerja karyawan akan cenderung rendah atau bahkan menurun.

Setiap peningkatan 1 satuan keterampilan (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,577, dengan asumsi variabel lain (kompetensi dan kedisiplinan) tetap pada nilai 0.

Setiap peningkatan 1 satuan kompetensi (X2), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,198, dengan asumsi variabel lain tetap pada nilai 0.

Setiap peningkatan 1 satuan kedisiplinan (X3), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,451, dengan asumsi variabel lain tetap pada nilai 0.

Keterampilan memiliki pengaruh positif terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lain (karena nilai koefisien dan beta tertinggi). Artinya, semakin tinggi keterampilan karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Kedisiplinan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilainya lebih besar dari kompetensi, namun masih di bawah keterampilan. Artinya, semakin disiplin karyawan, maka kinerjanya akan meningkat secara signifikan. Kompetensi juga berpengaruh positif, namun pengaruhnya lebih kecil dibanding keterampilan. Artinya, peningkatan kompetensi karyawan memang dapat meningkatkan kinerja, tetapi kontribusinya relatif sedang.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis menggunakan applikasi SPSS Versi 22, maka dapat diketahui hasil uji hipotesis secara parsial maupun secara simultan, sebagaimana tabel 4 dan tabel 5 berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1364,151	3	454,717	26,974	.000[b]
	Residual	1095,762	65	16,858		
	Total	2459,913	68			

Sumber : data diolah (2025)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,974, F table dengan df1 = 3 dan df2 = 65 sebesari2,76 pada tingkat signifikans 0,05, dan nilai Fisignifikan sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F table (26,974 > 2,76) dan nilai signifikansi F (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable keterampilan (X1), kemampuan (X2), dan disiplin (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,394	3,690		-,378	,707
	KETRAMPILAN	,577	,091	,538	6,355	,000
	KOMPETENSI	,198	,067	,262	2,939	,005
	KEDISIPLINAN	,451	,167	,240	2,704	,009

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t table sebesari1,669 (df residual = 67) dengan level of significant (a) sebesar 0,05. Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Variable keterampilan (X1) Menunjukan nilai t hitung sebesar 6,355 > 1,669 t tabel dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 alpha. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis 2 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari keterampilan kinerja karyawan.

Variable kompetensi (X2) Menunjukan nilai t hitung sebesar 2,939 > 1,669 t tabel dengan nilai significant 0.005 < 0.05 alpha. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis 3 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Variable kedisiplinan (X3) Menunjukan nilai t hitung sebesar 2,704 > 1,669 t table dengan nilai significant 0.009 < 0.05 alpha. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis 4 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Keterampilan terbukti memberikan pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin meningkat kinerja karyawan dan hasil kerja karyawan.

Kedisiplinan juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan kontribusi lebih besar dibandingkan kompetensi, meskipun masih di bawah keterampilan. Disiplin menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta meminimalkan kesalahan kerja. Kompetensi turut memberi pengaruh signifikan, namun kontribusinya relatif lebih kecil dibanding keterampilan dan kedisiplinan. Kompetensi yang baik memang membantu penyelesaian tugas, tetapi pengaruhnya tidak sebesar keterampilan praktis yang langsung terlihat dalam kinerja karyawan sehari-hari. Secara simultan, ketiga variabel (keterampilan, kompetensi, kedisiplinan) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan oleh Robbin (2018) dan Handayani (2022). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterampilan dan kompetensi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Azmy (2022) juga menekankan bahwa kedisiplinan merupakan faktor dominan yang berhubungan langsung dengan kinerja dan hasil kerja. Namun pada penelitian ini menegaskan bahwa keterampilan lebih dominan dibanding kedisiplinan maupun kompetensi, yang berarti organisasi perlu lebih fokus pada peningkatan skill teknis dan praktis karyawan, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sering menekankan kedisiplinan sebagai faktor utama.

Dari temuan penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi kontribusi nyata bagi Perumdam Among Tirto Kota Batu, antara lain sebagai berikut:

Organisasi sebaiknya memperbanyak program pelatihan teknis, workshop, maupun on-the-job training. Fokus peningkatan keterampilan praktis akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Perlu penerapan aturan kerja yang lebih konsisten, disertai sistem reward and punishment. Dengan disiplin yang baik, karyawan akan lebih tertib, teratur, dan bekerja sesuai prosedur.

Meski kontribusinya tidak sebesar keterampilan dan kedisiplinan, kompetensi tetap penting. Organisasi perlu menyediakan program sertifikasi, pengembangan soft skill, dan peningkatan pengetahuan untuk menjaga kualitas profesional.

Penelitian ini menegaskan bahwa keterampilan memiliki pengaruh dominan, sehingga memperkaya literatur yang sebelumnya lebih banyak menekankan pada kedisiplinan. Penulis memberikan kontribusi berupa bukti empiris bahwa pengembangan skill praktis lebih mendesak bagi peningkatan kinerja di objek penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Keterampilan menjadi faktor dominan dalam penelitian ini, yang artinya kemampuan teknis dan praktis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penentu utama keberhasilan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan bukan hanya sebagai penunjang, tetapi sebagai fondasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang karyawan, baik dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan soft skill,

maupun sikap profesional, maka semakin meningkat pula kualitas kinerjanya. Walaupun pengaruh kompetensi tidak sebesar keterampilan, variabel ini tetap berperan penting dalam membentuk kinerja yang stabil dan berkelanjutan. Kompetensi membantu karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja sesuai standar, serta menjaga keteraturan dalam lingkungan kerja. Walaupun kontribusinya berada di bawah keterampilan, kedisiplinan tetap menjadi faktor penting karena mampu menjaga konsistensi dan mengurangi risiko kesalahan dalam pekerjaan.

Ketiga variabel bebas, yaitu keterampilan, kompetensi, dan kedisiplinan secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari keterampilan teknis, kompetensi profesional, serta disiplin dalam bekerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh, perusahaan perlu mengembangkan ketiga faktor ini secara seimbang.

Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian maka sarankan agar Perumdam Among Tirto Kota Batu terus meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan kedisiplinan karyawan melalui pelatihan rutin, evaluasi prestasi berkala, serta penegakan aturan kerja yang konsisten. Upaya ini penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan demi tercapainya tujuan perusahaan.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.

Azmy, A., dkk. (2022). *Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on job performance*. JASA – Trisakti.

Charter, M. (2011). *Sustainable Solutions: Developing Products and Services for the Future. Sheffield, UK, Greenleaf Publishing*.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Sage Publications*.

Fahlepi, M. R., & Widjaja, A. (2019). Penerapan Metode *Multiple Linear Regression* Untuk Prediksi Harga Sewa Kamar Kost. Jurnal Strategi, 1(2), 615-629.

Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel PAG Denpasar. EMAS, 3(3), 243–260.

Harapano, W., & Rahman, T. (2022*). The Influence Of Competence On Employee Performance At PT Senamas Energindi Mineral Unit Maintenance Division*, Barito Timur Regency. JAPB, 5(2), 1078-1083.

Harlie, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I. Banjarmasin: Alhaka Publishing.

Hasanah, T., Isnurhadi, I., & Hadjri, M. I. (2024, *December*). *The Influence Of Work Skills And Work Discipline On Employee Performance At The Community And Village Empowerment Office Of Lahat District. In Bengkulu International Conference on Economics, Management, Business and Accounting* (BICEMBA) (Vol. 2, pp. 1363-1378).

Hasibuan, MSP. (2019). Manajemen Sumber Daya Manuia. Edisi revisi.Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14th ed.). Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.

Patmawati, S. (2018). Penerapan Pendidikan Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Di Sd Negeri No. 13/1 Muara Bulian. Pendidikan, 1(13), 1–16.

Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.

Robbins (2016:260). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.