

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. LINTAS KUMALA ABADI

Abdul Jalil¹, Indriana Kristiawati², Soedarmanto³, Dian Arisanti⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati (STIAMAK)¹, Jl.

Perak Barat. No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60165¹.

Email: jalil.putra002@gmail.com¹, indriana.k@stiamak.ac.id², soedarmanto@stiamak.ac.id³,
dian.arisanti@stiamak.ac.id⁴

Abstrack

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja; (2) pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja; (3) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; (4) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (6) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja; (7) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Populasi dari penelitian ini sebesar 82 karyawan PT. Lintas Kumala Abadi, sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 68 responden menggunakan metode penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan.

Abstrack

This research aims to determine: (1) the influence of competence on work discipline; (2) the influence of work experience on work discipline; (3) the influence of competence on employee performance; (4) the influence of work experience on employee performance; (5) the influence of work discipline on employee performance; (6) the influence of competence on employee performance through work discipline; (7) the influence of work experience on employee performance through work discipline. The population of this study was 82 employees of PT. Lintas Kumala Abadi, while the sample for this study was 68 respondents using the sample determination method using the Slovin formula. Data analysis used path analysis. The research results show that competence influences work discipline. Work experience influences work discipline. Competence influences employee performance. Work experience influences employee performance. Work discipline a significant and influential effect on employee performance.

Keywords: Competence, Work Experience, Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

‘Kinerja yang kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang baik merupakan konsep penting dalam manajemen bisnis. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun

faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan dan kedisiplinan kerja serta program kerja yang tidak tercapai.

:Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

“Berdasarkan data Perusahaan indikator dan jumlah pekerjaan dan kuantitas harus mencapai target perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara saya langsung kepada ManagerPerusahaan , PT.Lintas Kumala Abadi memiliki karyawan yang fresh graduate dan yang sangat tinggi keinginan bekerja tetapi pengalaman kerja sangat rendah. Tidak meningkatnya kedisiplinan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya pengalaman karyawan sehingga kuantitas dan kualitas kerja karyawan menurun sehingga tidak terjadinya kedisiplinan kerja dalam ketetapan waktu yang telah ditentukan Perusahaan.Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini :

Rumusan masalah penelitian dimaksud agar tidak terjadi penyimpangan, dan peneliti tidak pernah menganggap masalah harus ada dalam Skripsi namun, penulis memberikan poin poin yang perlu di bahas dalam penulisan skripsi sebagai berikut

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
5. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi?
7. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi?

Sesuai permasalahan prosedur diatas terdapat tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi
2. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi
3. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi
4. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi
5. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
6. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi
7. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi

2. LANDASAN TEORI,

“Definisi kompetensi ialah kemampuan seorang individu yang dapat menghasilkan pada tingkat kepuasan di dalam perusahaan, diantaranya termasuk kemampuan seseorang untuk mentransfer dalam pengapliasian keahlian yang diterampikan, pengetahuan berikut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati, **Gultom,2019**. Indikator-indikator Kompetensi Sebagai Berikut:

1. Pengetahuan adalah kesdaran dalam bidang kognitif
2. Pemahaman adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu
3. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
4. Sikap yaitu perasaan atau rekasi terhadap sesuatu rangsangan yang datang dari luar.
5. Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

“Definisi pengalaman kerja karyawan adalah karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja dan lama pengalaman kerja dalam sebuah perusahaan selama ia bekerja, serta kecerdasan dalam pemahaman kinerja sebuah divisi untuk mencapai target perusahaan, (**Amalia,2021**). Dari hasil penelitian diatas terdapat beberpaa indikator-indikator pengalaman kerja dalam penelitian ini :

1. Masa kerja

2. Pengetahuan

3. Penguasaan.

:Definisi kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (**Eka,2021**). Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1.) Kuantitas kerja
- 2.) Waktu

:(**Nugraha & Sari,2020,p.122**) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Berikut Indikator dari disiplin kerja :

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berdasarkan pemaparan konsepnya, perumusan hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini yakni :

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi:

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi:

H3 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi:

H4 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Lintas Kumala Abadi:

H5 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi:

H6 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi:

H7 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi:

3. METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung; sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada peneliti (**Sugiyono, 2022**). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

2. Interview (Wawancara)
3. Observasi

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut **(Sugiyono (2021,p:175)** “Menyatakan bahwa Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Yang di mana n adalah jumlah sampel, bila jika r hitung $\geq r$ tabel, maka valid dan jika r hitung $\leq r$ tabel, maka tidak valid.

Uji Reabilitas

:(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa uji Reliabilitas dilaksanakan guna mengetahui konsistensi dari data hasil suatu instrument jika diukur beberapa kali untuk gejala yang sama dengan memakai alat pengukur sama. Perhitungan Reliabilitas yang digunakan yakni memakai metode Alpha Cronbach, dengan rumusnya yakni:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

S_x = jumlah varians skor total

S_j = varians responden untuk item i k = jumlah item

α = koefisien reliabilitas alpha

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

“Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi atau berlandaskan variabel dari semua responden, teliti dalam menyajikan data setiap variabel, membuat perhitungan dalam menjawab rumusan masalah dan juga membuat perhitungan untuk pengujian hipotesis yang diajukan. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik” **(Sugiyono,2019,p.147).**

1. Analisa Regresi Linier Berganda
2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda
3. Analisis Koefisien Determinasi

Uji Hipotesis

1. Uji T
2. Analisis Jalur Path

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas X_1 Kompetensi”

No. Instrumen ¹	R ¹ Hitung	R ¹ Tabel	Keterangan ¹
1	0,522	0,235	Valid
2	0,603	0,235	Valid
3	0,470	0,235	Valid
4	0,561	0,235	Valid
5	0,613	0,235	Valid
6	0,582	0,23	Valid
7	0,690	0,235	Valid
8	0,791	0,235	Valid

Sumber¹ : Data diolah SPSS Versi 29

“Dari hasil nilai uji validitas Kompetensi X_1 dinyatakan valid, karena nilai R hitung lebih besar dari nilai R Tabel sebesar 0,235. Dan dinyatakan valid.

Uji Validitas X_2 Pengalaman kerja

No. Intrumen ²	R ² Hitung	R ² Tabel	Keterangan ² :
1	0,604	0,235	Valid
2	0,609	0,235	Valid
3	0,565	0,235	Valid
4	0,736	0,235	Valid
5	0,673	0,235	Valid
6	0,610	0,235	Valid:

Sumber² : Data Olahan SPSS Tahun 2024

:Nilai uji validitas Pengalam kerja X_2 dinyatakan valid, karena nilai hitung lebih besar dari nilai R Tabel sebesar 0,235. Dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Y Kinerja Karyawan

No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R ³ Tabel	Ket
1	0,408	0,235	Valid
2	0,604	0,235	Valid
3	0,650	0,235	Valid
4	0,818	0,235	Valid
5	0,517	0,235	Valid
6	0,630	0,235	Valid

Uji Validitas Z Disiplin Kerja

No.	Correlation r hitung	R ⁴ tabel	Keterangan ⁴
1	0,536	0,235	Valid
2	0,745	0,235	Valid
3	0,631	0,235	Valid
4	0,676	0,235	Valid
5	0,746	0,235	Valid
6	0,526	0,235	Valid
7	0,444	0,235	Valid
8	0,644	0,235	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS,

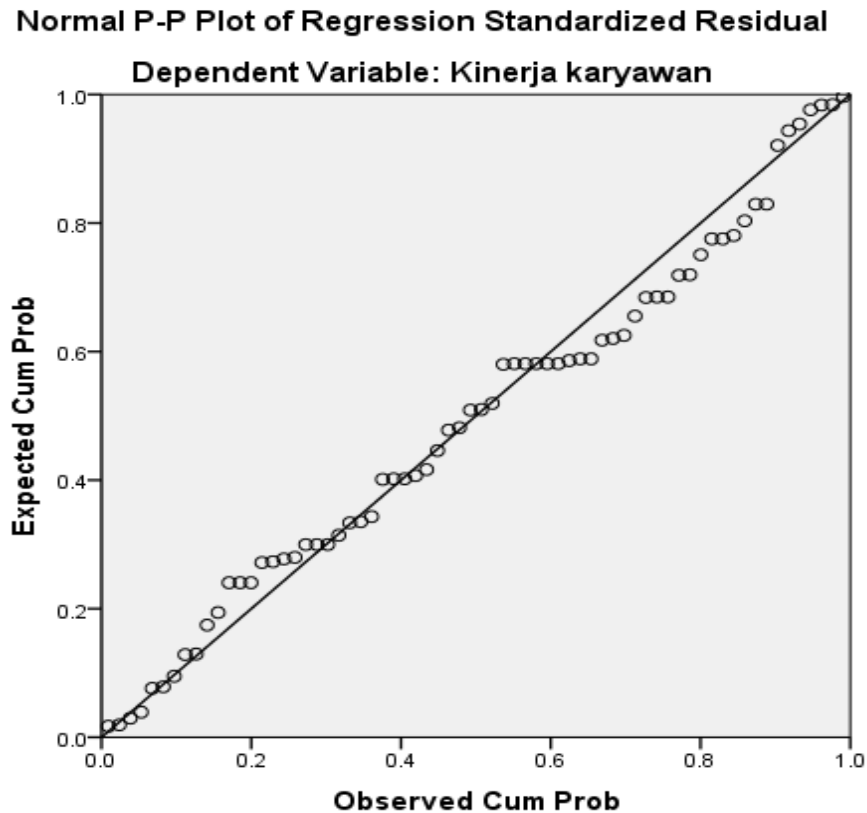
Uji Reabilitas

No.	Variabel Penelitian	r^{α}	Keterangan
1	Kompetensi kerja	0,751	Reliabel
2	Pengalam Kerja	0,698	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,668	Reliabel
4	Disiplin kerja	0,773	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penulis

:dapat disimpulkan bahwa uji realibitas kompetensi (X1) sebesar 0,751 Berarti reliable. Begitu juga pada variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,698 berarti reliabel, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,668 berarti reliable ,untuk variabel intervening (Z) Disiplin kerja sebesar 0,773 berarti reliable.

Uji Normalitas Data



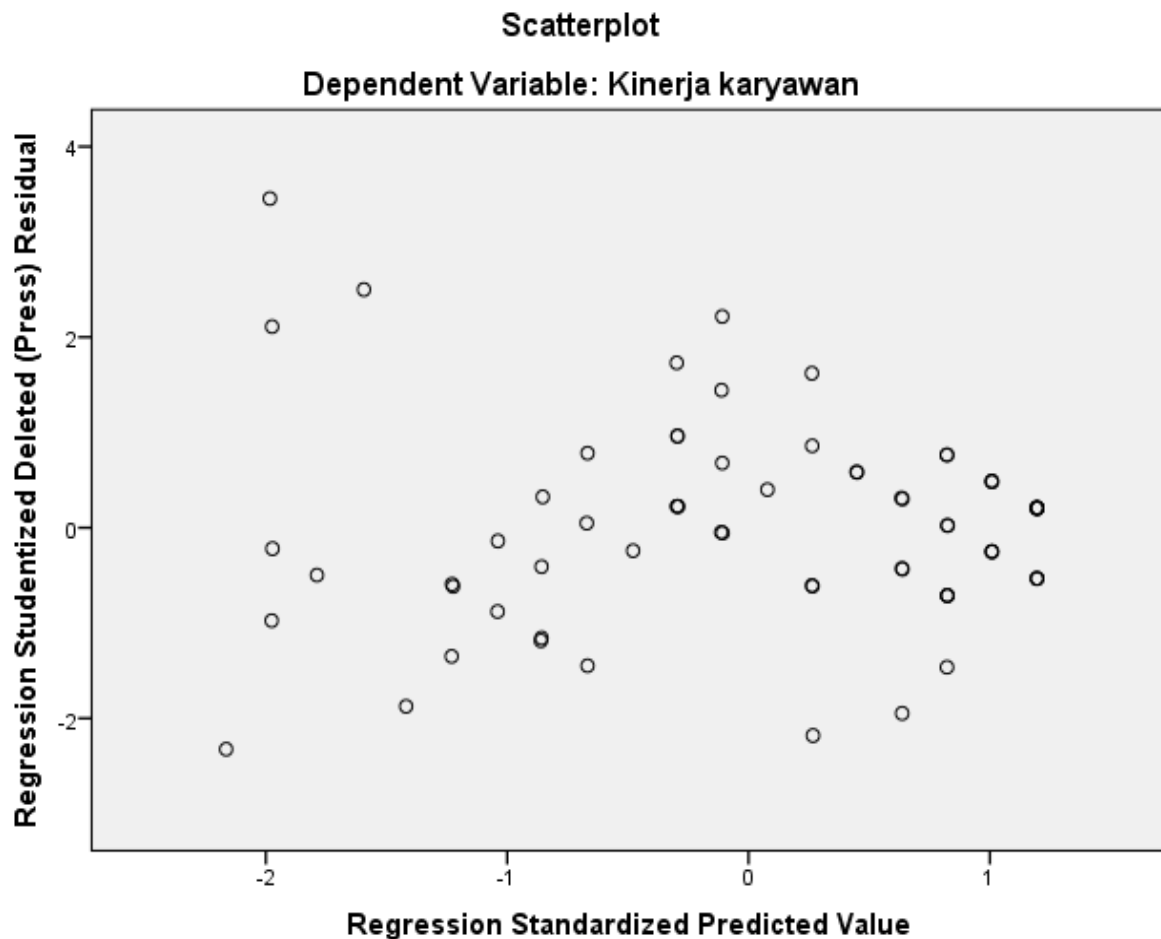
dapat disimpulkan bahwa model regresi diletakkan distribusi normal jika plotting (titi-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Memenuhi syarat.

Uji Multikolinearitas¹

Coefficients ^a		
Model Regresi ¹	C. Statistics	
	Tolerance	Vif
1 Kompetensi	.779	1.284
Pengalaman Kerja	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

dimiliki variabel kompetensi dan variabel pengalaman kerja $1.284 > 0,10$, sedangkan nilai VIF pada variabel kompetensi dan variabel pengalaman kerja $1,284 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas model regresi.



Sesuai hasil tertera gambar diatas tersebut scatterplot sama sekali tidak terheterskedastisitas dalam regresi².

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.901	1.526		1.901	.062
1 Kompetensi	.380	.055	.537	6.902	.000
Pengalaman Kerja	.377	.068	.432	5.553	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Konstanta sebesar 2,901 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 2,901.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.684	1.370

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi

Dengan demikian besarnya kontribusi kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lintas kumala Abadi Surabaya adalah 69,3 % sedangkan sisanya 31,7% merupakan pengaruh dari faktor lain.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B		
1	(Constant)	2.901	1.901	.062
	Kompetensi	.380	6.902	.000
	Pengalaman Kerja	.377	5.553	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29

Hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} Variabel kompetensi X_1 sebesar 0,380 dan variabel pengalaman kerja X_2 sebesar 0,377 dari nilai tabel 1,995. Dan hasil signifikan dapat dibuktikan nilai kompetensi 0,000 < 0,05 dan nilai variabel pengalaman kerja 0,000 < 0,05. Dan Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima.

Path Analysis Jalur Regresi 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.166	2.002		4.080	.000
	Y Kinerja karyawan	-.383	.158	-.282	-2.422	.018
	X1 kompetensi	.194	.092	.202	2.095	.040

X2 Pengalaman kerja	1.113	.105	.939	10.581	.00 0
---------------------------	-------	------	------	--------	----------

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan output Regresi Model 2 pada bagian tabel 4.18 diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,000$, $X_2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z .

HIPOTESIS	PERNYATAAN	HASIL	KETERANGAN
H₁	Dapat berkoordinasi dalam bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan	dapat dibuktikan nilai kompetensi 0,000 < 0,05. Artinya semakin berkoordinasi dan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan maka hasil kerja akan lebih baik.	Signifikan
H₂	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	Dapat dibuktikan variabel pengalaman kerja 0,000 < 0,05. Artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama maka hasil kerja pun akan meningkat.	Signifikan
H₃	Mampu bekerja sama dengan tim dalam pekerjaan	jika penerapan kompetensi (X_1) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,524 lalu ditamba (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 6,704.	Signifikan
H₄	Mampu memilih dan melihat dari sudut permasalahan pekerjaan yang baik	jika penerapan Pengalaman kerja (X_2) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,996 lalu ditamba (+) nilai	Signifikan

		koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 7,816.	
H₅	Menjaga tingkah laku sesuai aturan dan norma norma yang belkau di Perusahaan	jika penerapan Disiplin kerja (Z) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,375 lalu ditambah (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 10.611.	Signifikan
H₆	Selalu meningkatkan kualitas kerja diri untuk kemajuan Perusahaan	Jika variabel kompetensi $X_1 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z.	Signifikan
H₇	Jumlah pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan	:Jika variabel Pengalaman kerja $X_2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_2 terhadap Y berpengaruh signifikan terhadap Z.	Signifikan

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara bersama sama dan positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang baik, jika pengalaman kerja karyawan yang lebih baik maka hasil kerja akan teratur melalui disiplin kerja yang baik , menurut penelitian terdahulu (**Ammisa ika Deswanti,2023**) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bahwa iya menyatakan kinerja karyawan sangat berpengaruh positif terhadap karyawan yang memilki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang baik untuk

kemajuan perusahaan. Disiplin kerja juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan , jika semakin tinggi kedisiplinan yang di adakan dalam suatu perusahaan, maka akan tertata dan meningkat hasil kerja. Artinya kompetensi erja sangat berpengaruh dan saling berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan yang dinyatakan lama dan berpengalaman lebih dari cukup terhadap kinerja karyawan dalam mengutamakan kontribusi kemajuan perusahaan melauai kedisiplinan kerja yang baik.

Implikasi

Dinyatakan karyawan tidak selalu berkompetensi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka sebaiknya perusahaan terus membuat pelatihan rutin dan kerjasama tim dalam perusahaan agar bisa mengkontribusikan perusahaan lebih. Kedisiplinan dalam bekerja selalu diutamakan agar meningkatkan kompetensi dalam beberapa pelatihan agar menghasilkan kinerja yang baik.maka dari itu perusahan selalu memantau untuk kedepan kedisiplinan yang baik, untuk penelitian kedepannya agar lebih mengutamakan kedisiplinan dan keunggulan karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Siti Krisnawati” Yuyun Tri Lestari 2018, *Stress Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,ITL, Trisakti, Manajemen dan Bisnis*
- Rania Antabita,2021,*Pengaruh Disiplin Kerja dan Strees kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening,*
- Latifah Isnaini, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Annisa Ika Deswati 2023, “ *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”
- Lailiyatul Maulidiyasy S, Setiani, 2022,*Disipin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kepemimpinan Demokratis dan Kinrja Karyawan PDAM Giri Nawa Tirta Kabupaten Pasuruan*
- Iriani Jali, Anggi Maizatun Kamila Purba, Jan-Jun, 2022, *Pengaruh kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Gabus Pagar Merbau*

Soegiyono 2019, *Mtode Penelitian Statistik*

Soegiyono 2022, *Metode Penelitian Populasi dan Sampel*

Santoso,2019 , *Metode Penelitiaasn , Statistik, Uji Normalitas Data*

Santoso,2019 , *Metode Penelitiaasn , Statistik, Uji Normalitas Data, Path Analys data ,sobel data.*