

## PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL PADA PT. TORGANDA KANDIR MEDAN

**Ripaldo Surbakti<sup>1</sup>, Sri Meilin Rajagukguk<sup>2</sup>, Van Daniel Hutahaean<sup>3</sup>, Hendra Nazmi<sup>4</sup>, Nur August Fahmi<sup>5</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>2</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>3</sup>,  
Universitas Prima Indonesia<sup>4</sup>, Universitas Islam Sumatera Utara<sup>5</sup>  
pos-el: aldosurbakti857@gmail.com<sup>1</sup>, meilinrajagukguk@gmail.com<sup>2</sup>, vandaniel789@gmail.com<sup>3</sup>,  
hendranazmi@unprimdn.ac.id<sup>4</sup>, fahmi@fe.uisu.ac.id<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada Pt. Torganda Kandır Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Direncanakan, penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan mulai dari November 2022 hingga Januari 2023 di PT. Torganda Kandır Medan, yang berlokasi di JL. Abdullah Lubis No.26, Babura, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20153. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Torganda Kandır Medan, dengan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan tetap PT. Torganda Kandır Medan. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang akan didistribusikan kepada karyawan sebagai responden. Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan karyawan PT. Torganda Kandır Medan.

Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi tentang perusahaan berdasarkan laporan yang diberikan oleh perusahaan. Data primer dalam penelitian ini mencakup hasil wawancara dengan karyawan PT. Torganda Kandır Medan dan pengisian kuesioner yang diberikan kepada perusahaan tersebut. Sementara itu, sumber data sekunder melibatkan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, secara parsial variabel Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Kandır Medan di era New Normal. Begitu pula, secara parsial variabel Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Kandır Medan di era New Normal. Selain itu, secara parsial variabel Fleksibilitas Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Kandır Medan di era New Normal.

**Kata kunci : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work competence, work discipline and work flexibility on employee performance in the new normal era at Pt. Torganda Kandır Medan. This study uses a quantitative approach to the type of explanatory research. It is planned that this research will be carried out for 3 months starting from November 2022 to January 2023 at PT. Torganda Kandır Medan, which is located at JL. Abdullah Lubis No. 26, Babura, Kec. Medan Baru, Medan City, North Sumatra 20153. The population in this study were all employees of PT. Torganda Kandır Medan, with samples taken are all permanent employees of PT. Torganda Kandır Medan. Data collection is carried out through the use of questionnaires which will be distributed to employees as respondents. In addition, interviews were also conducted with employees of PT. Torganda Kandır Medan. this method*

*Used by researchers to obtain information about the company based on reports provided by the company. Primary data in this study includes the results of interviews with employees of PT. Torganda Kandır Medan and filling in the questionnaire given to the company. Meanwhile, secondary data sources involve documentation studies. Based on the results of the research and discussion, partially the Work Competency variable has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Torganda Kandır Medan in the New Normal era. Likewise, partially the Work Discipline variable also has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Torganda Kandır Medan in the New Normal era. In addition, partially the variable Job Flexibility also has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Torganda Kandır Medan in the New Normal era.*

**Keywords:** *Work Competence, Work Discipline, Work Flexibility, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Pada era new norma banyak perusahaan yang mencoba bangkit dari keterpurukan ekonomi akibat dari imbas covid 19. Banyak perusahaan yang mencari investor untuk pemenuhan modal yang akan dijalankan. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat membantu organisasi untuk pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kompetensi kerja adalah kemampuan dan pengetahuan yang di miliki oleh karyawan yang terobservasi mencakup atas keterlampaian yang memiliki ciri khas tersendiri, pengetahuan yang luas yang mampu memberikan ide-ide baru yang berguna untuk memajukan suatu perusahaan dan mampu mempermudah perusahaan mencapai tujuannya. Selain kompetensi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Fleksibilitas kerja ialah Suatu posisi dimana staff atau karyawan diberikan kesempatan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, dimana, dan bagaimana mereka terlibat dalam proyek atau pekerjaan yang sudah direncanakan perusahaan. Fleksibilitas Kerja merupakan sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada disuatu perusahaan.

PT. Torganda Kandır Medan merupakan salah satu perusahaan sebuah perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 1979 dan bergerak di bidang usaha perkebunan dan industri tanaman kelapa kelapa sawit. Produktivitas yang dimiliki PT. Torganda pada saat terjadi covid 19

juga menurun. Sementara pihak perusahaan sudah memberikan beberapa pelatihan dan melaksanakan seminar terhadap karyawan guna untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Pelatihan tersebut dialokasikan untuk semua jenjang karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Disiplin kerja yang terjadi di PT. Torganda dari pengamatan peneliti dapat terlihat karyawan perusahaan banyak karyawan yang bermain gadget sambil berkerja dan ada yang mendadak meninggalkan perusahaan untuk kepentingan pribadinya. Hal ini jelas telah melanggar peraturan perusahaan tentang kedisiplinan.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori.

Penelitian ini dilakukan di PT. Torganda Kandir Medan yang berlokasi di JL. Abdullah Lubis No. 26, Babura, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20153, Telp (Fax): (061) 4151950. Waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan mulai dari November 2022 sampai Januari 2023.

Menurut Sugiyono (2018:80), Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini ialah Karyawan PT. Torganda Kandir Medan.

Sampel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu metode purposive sampling yang merupakan metode pemilihan sampel yang berdasarkan kriteria tertentu untuk mendapatkan sampel yang representatif terhadap

populasi penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah Semua karyawan tetap PT. Torganda Kandir Medan.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne2} \\ &= \frac{120}{1 + 120(0,5)^2} \\ &= 52,17 \end{aligned}$$

Jenis pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara :

### 1. Kuisisioner

Nurkencana (1993:45) Pengertian kuisisioner yaitu metode pengumpulan data dengan jalan mengajukan suatu daftar pertanyaan tertulis. Pertanyaan ini diberikan pada individu untuk memberikan jawaban secara tertulis pula. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan penelitian atau survei yang ditanyakan kepada responden, dan dirancang untuk mengekstrak informasi yang spesifik. Kuisisioner akan dibagikan kepada karyawan PT. Torganda Kandir Medan sebagai responden.

### 2. Wawancara

Menurut Moleong (2012, 186) wawancara adalah kegiatan melakukan percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan si penjawab atau responden, tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. Wawancara akan dilakukan dengan karyawan PT. Torganda Kandir Medan.

### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari informasi perusahaan

berdasarkan laporan yang diberikan oleh perusahaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data berupa gerak, manusia, tempat, dan sebagainya. Sumber data penelitian terdiri atas:

1. Sumber Data Primer

Menurut Husein Umar (2013:42) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil

pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Data primer dalam penelitian ini meliputi wawancara karyawan PT. Torganda Kandir Medan dan hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada perusahaan tersebut.

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2009) Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti dapat menemukan sumber data ini melalui sumber data lain yang juga berkaitan dengan data yang dicari.

Tabel 1. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi studi dokumentasi  
**Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	DEFENISI	INDIKATOR	SKALA
Kompetensi Kerja	Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	LIKERT
Disiplin Kerja	Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok	1. Ketepatan Waktu 2. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan 3. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas.	LIKERT
Fleksibilitas Kerja	Fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.	1. Standart Kerja 2. Jam Kerja 3. Tempat Kerja	LIKERT

Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan	1.Mutu 2.Kuantitas 3.Komitmen 4.Kemandirian	LIKERT
------------------	---	--	--------

## Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Variabel

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

### Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menggunakan aplikasi SPSS, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.

Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 maka reliable

Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0,6 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

### Uji Asumsi Klasik

(Ghozali, 2016) Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi digunakan dalam berbagai penelitian untuk melihat layak atau tidaknya untuk digunakan pengujian asumsi klasik tersebut. Ada empat uji asumsi klasik di antaranya : Uji Multikolinieritas, Uji Autokolerasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas.

### Model Analisis Data Penelitian

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016:8), Teknik Analisis data yang digunakan untuk membuktikan suatu kepastian hipotesis adalah dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dimana uji tersebut adalah alat untuk menganalisis setiap peramalan nilai yang mampu mempengaruhi terhadap dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen lainnya. Dengan tujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya suatu hubungan fungsional yang terjadi atau hubungan casual antara dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian tersebut adanya persamaan Regresi Linier Berganda dengan

Dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (DPR)

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independent  
 $e$  = StandardError

#### **Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali (2016: 95), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

#### **Uji Parsial (Uji - T)**

Menurut Ghazali (2016: 96), Uji Statistik T digunakan untuk menguji signifikan dari setiap variabel independent dengan menunjukkan adanya pengaruh terhadap variabel dependent.

Dalam mengetahui hipotesis untuk melihat diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05\%$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **Uji Simultan (Uji - F)**

Menurut Ghazali (2016: 96), Uji Statistik menunjukkan sejauh mana setiap variabel independent atau bebas dengan melihat adakah pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependent atau terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F$  hitung dengan nilai  $F$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari data pengujian secara parsial dapat dinyatakan Variabel Kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif Sig terhadap Kinerja Karyawan dimana penelitian ini sejalan dengan peneliti Hokgy Wicaksono S (2019) mengatakan salah satu factor untuk meningkatkan produktivitas kinerja adalah SDM yang memiliki kompetensi tinggi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai sehingga  $H_1$  diterima.

Dari data pengujian secara parsial dapat dinyatakan Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif Sig terhadap Kinerja Karyawan dimana penelitian ini sejalan dengan peneliti R.Sasti Vidia Febrianti. S (2017) mengatakan jika karyawan memiliki disiplin kerja dalam hal waktu, menaati SOP, kebersihan kerapian, professional dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, namun penelitian ini tidak sejalan dengan Nailul Muna&Sri Isnawati (2022) sehingga  $H_2$  diterima.

Dari data pengujian secara parsial dapat dinyatakan Variabel Fleksibilitas Kerja mempunyai pengaruh positif Sig terhadap Kinerja Karyawan dimana penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti Andhika Fery Nurcahaya (2022) yang mengatakan karyawan lebih suka diberi motivasi kerja seperti reward dari pada fleksibilitas kerja. Namun penelitian kami sejalan dengan peneliti Sitti Nur Chadijah (2022) mengatakan jika fleksibilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat Sehingga  $H_3$  diterima.

Dari data Uji Simultan menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Fleksibilitas Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

### **4. KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat

diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Secara Uji Koefisien Determinasi menggunakan SPSS diperoleh bahwa kemampuan variabel Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fleksibilitas Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 50% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya. (2) Secara Uji Parsial ( uji T ) menggunakan pengujian SPSS pada pengaruh Kompetensi Kerja karyawan PT. Torganda Kandır Medan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan T hitung untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $3,974 > 1,668$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat berpengaruh X1 terhadap Y. (3) Secara Uji Parsial ( Uji T ) menggunakan pengujian SPSS pada pengaruh Disiplin Kerja karyawan PT. Torganda Kandır Medan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan T hitung untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $3,266 > 1,668$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. (4) Secara Uji Parsial ( Uji T ) menggunakan pengujian SPSS PADA PENGARUH Fleksibilitas Kerja karyawan PT. Torganda Kandır Medan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan T hitung untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $3,292 > 1,668$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

Chadijah, Sitti Nur (2022) Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kartika Hardianti Zainal Kabupaten Pangkep  
<https://digilibadmin.unismuh.ac.id>

/upload/20450-Full\_Text.pdf.  
 Dilihat Pada 22 Juni 2023.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga.

Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Muna, Nailul dan Sri Isnowati.(2022) Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawaan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)  
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/652>. Dilihat Pada 22 Juni 2023.

Nurchahaya, Andhika Fery (2022) Perngaruh Fleksibilitas Jam kerja Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan Super Duzzle Gejayan Di Slemaan  
<http://repository.unwidha.com:880/2817/>. Dilihat Pada 22 Juni 2023.

Nurkancana, Wayan. (1993). Pemahaman Individu. Surabaya: Usaha Nasional.

S,R. Sasti Vidia Febrianti. 2017. Analisis Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Peti Kemas

Makassar.[https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3677-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3677-Full_Text.pdf) . Dilihat pada 22 Juni 2023.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiono. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wicaksono, Hokgy S. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Gunamakur*