

***The Effect of Work Competence, Work Discipline and Work Stress on Employee Performance
CV. Maju Bersama Kisaran***

**Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.
Maju Bersama Kisaran**

Darren Chandra¹, Carissa², Ina Namora Putri Siregar^{3*}, Dita Eka Pertiwi Sirait⁴

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima
Indonesia^{1,2,3}

Universitas Negeri Medan⁴

Inanamoraputri@unprimdn.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

CV. Maju Bersama is a distributor of daily necessities products in the range, faced a decline in employee performance characterized by decreased quality and quantity of work, delays in completing tasks, and increased customer complaints. This condition is influenced by low work competence due to lack of training and skill development, decreased work discipline such as absenteeism and lateness, and high work stress due to heavy loads and targets without adequate management support. These factors have an impact on the decline in productivity, loyalty, and competitiveness of companies in the face of market competition. This research approach uses quantitative methods because it has a systematic and well-structured flow. The type of research applied is quantitative research with a causal or explanatory nature, which aims to analyze the cause-and-effect relationship between two different variables. In this study, changes in one of the independent variables will affect or cause changes in the dependent variable. The population in this study includes all employees who work in CV. Forward with a range of 87 people. In relation to the total population amounting to 87 people, the sampling technique using a saturated sample where all employees will be used as a sample of research. The results showed that work competence affect employee performance CV. Maju Bersama Kisaran, work discipline affects employee performance CV. Maju Bersama Kisaran, work stress affects employee performance CV. Maju Bersama range, work competence, work discipline and work stress affect employee performance CV. Forward Along The Range...

Keyword : *Work Competence, Work Discipline, Work Stress, Performance*

ABSTRAK

CV. Maju Bersama adalah distributor produk kebutuhan sehari-hari di Kisaran, menghadapi penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta meningkatnya komplain pelanggan. Kondisi ini dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi kerja akibat kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan, menurunnya disiplin kerja seperti absensi dan keterlambatan, serta stres kerja yang tinggi karena beban dan target yang berat tanpa dukungan manajemen memadai. Faktor-faktor tersebut berdampak pada turunnya produktivitas, loyalitas, dan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena memiliki alur yang sistematis dan terstruktur dengan baik. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif dengan sifat kausal atau eksplanatori, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua variabel yang berbeda. Dalam penelitian ini, perubahan pada salah satu variabel bebas akan memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di CV. Maju Bersama Kisaran sebanyak 87 orang. Sehubungan dengan jumlah populasi yang berjumlah sebanyak 87 orang, maka teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran, Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang terus berubah dengan cepat, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang tidak hanya efektif tetapi juga efisien. Sistem ini harus mampu beradaptasi dengan dinamika pasar serta perubahan lingkungan bisnis, baik dari dalam maupun luar organisasi. Oleh karena itu, kebijakan manajemen yang fleksibel menjadi kunci agar perusahaan tetap kompetitif dan dapat merespons tantangan dengan cepat. Perusahaan tidak lagi bisa dianggap sebagai entitas tertutup, melainkan sebagai sistem terbuka yang harus selalu siap menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

Salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan menghadapi perubahan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai motor penggerak yang menentukan efektivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Lebih dari sekadar tenaga kerja, SDM adalah aset strategis yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi, mengembangkan keterampilan, serta berinovasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan SDM melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Perusahaan yang memiliki SDM berkualitas akan lebih siap menghadapi tantangan industri dan persaingan pasar. Investasi dalam pengembangan SDM, seperti pelatihan dan sistem penghargaan yang adil, akan meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan. Dengan strategi pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan tidak hanya memperoleh tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif dan efisien.

Setiap perusahaan tentu ingin usahanya sesuai dengan apa yang diharapkan saat pertama kali pendiriannya, sama halnya dengan CV. Maju Bersama. Perusahaan ini berlokasi di kota Kisaran dan berfokus sebagai distributor produk-produk keseharian atau fast moving customer goods. Produk-produk yang ditawarkan oleh perusahaan merupakan beberapa produk ternama dan mudah untuk dipasarkan seperti Pohon Pinang, Softex, dan sebagainya.

CV. Maju Bersama mengalami penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari menurunnya kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Produk yang dihasilkan tidak lagi memenuhi standar perusahaan, sementara jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu semakin berkurang. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas juga semakin lama, mengurangi efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian proyek dan meningkatnya keluhan pelanggan, yang berdampak pada reputasi serta kelangsungan bisnis perusahaan.

Kompetensi kerja karyawan di CV. Maju Bersama masih rendah, sehingga banyak tugas yang tidak terselesaikan dengan optimal. Karyawan sering kali tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan dalam proses produksi. Kurangnya pelatihan dan minimnya pengembangan keterampilan semakin memperburuk situasi, membuat karyawan kesulitan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metode kerja terbaru. Kondisi ini menghambat pencapaian target bisnis dan menurunkan daya saing perusahaan dalam industri.

Penurunan disiplin kerja semakin terlihat di CV. Maju Bersama, dengan meningkatnya keterlambatan dan absensi karyawan. Banyak karyawan datang terlambat, mengambil waktu istirahat lebih lama, serta mengabaikan aturan perusahaan. Sikap kerja yang tidak disiplin ini menghambat koordinasi tim dan mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Produktivitas menurun, sementara beban kerja semakin tidak merata di antara karyawan,

menciptakan ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja.

Stres kerja yang berlebihan juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Maju Bersama. Tekanan yang tinggi, beban kerja yang meningkat, serta target yang sulit dicapai membuat karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental. Kurangnya dukungan dari manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman memperburuk kondisi ini. Konsentrasi kerja menurun, kesalahan dalam pekerjaan semakin sering terjadi, dan motivasi kerja berkurang drastis. Tingkat kepuasan kerja merosot, sementara tingkat pergantian karyawan semakin tinggi, yang berdampak langsung pada stabilitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Maju Bersama Kisaran

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dalam suatu pekerjaan (Santoso & Prasetyo, 2021). Kompetensi kerja juga dapat diartikan sebagai kombinasi dari kecakapan teknis, kemampuan berpikir kritis, serta karakter pribadi yang berkontribusi terhadap kinerja optimal dalam suatu organisasi (Wijaya & Haryanto, 2023). Dengan demikian, kompetensi kerja merupakan faktor penting dalam dunia kerja yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu yang berkontribusi terhadap efektivitas dan produktivitas kerja dalam suatu organisasi..

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan serta meningkatkan efisiensi dalam bekerja (Rahmadani & Siregar, 2022). Disiplin kerja juga mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Putra & Lestari, 2024). Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab individu dalam mengikuti aturan serta prosedur kerja guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengatasinya (Nugroho & Fadhilah, 2023). Stres kerja juga didefinisikan sebagai reaksi fisik dan emosional yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta tekanan dari atasan atau rekan kerja (Syahputra & Amelia, 2021). Dengan demikian, stres kerja adalah tekanan yang dialami individu dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan, tergantung pada tingkat stres yang dialami dan bagaimana individu mengatasinya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Fauzan & Wicaksono, 2022). Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam bekerja yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya (Handayani & Prasetya, 2023). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja individu dalam organisasi yang mencerminkan efektivitas dan produktivitasnya dalam menjalankan tugas

serta tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.

H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.

H4 : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di CV. Maju Bersama yang beralamat di Kisaran. Waktu penelitian bulan Februari 2025 – April 2025. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di CV. Maju Bersama Kisaran sebanyak 87 orang. Teknik analisis data menggunakan program SPSS dengan analisis regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 3.1. Statistik Deskriptif

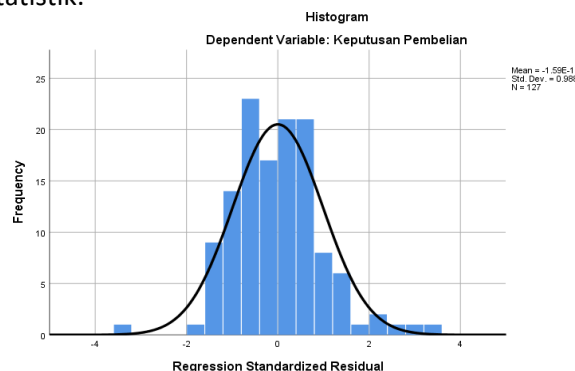
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Kerja	87	16	36	25.97	4.644
Disiplin Kerja	87	17	36	27.24	4.544
Stres Kerja	87	19	29	25.20	2.533
Kinerja	87	17	37	27.97	4.589

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa Kompetensi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 36 disertai nilai mean sebesar 25,97. Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 17 dan nilai maximum sebesar 36 disertai nilai mean sebesar 27,24. Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maximum sebesar 29 disertai nilai mean sebesar 25,20. Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 17 dan nilai maximum sebesar 37 disertai nilai mean sebesar 27,97.

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

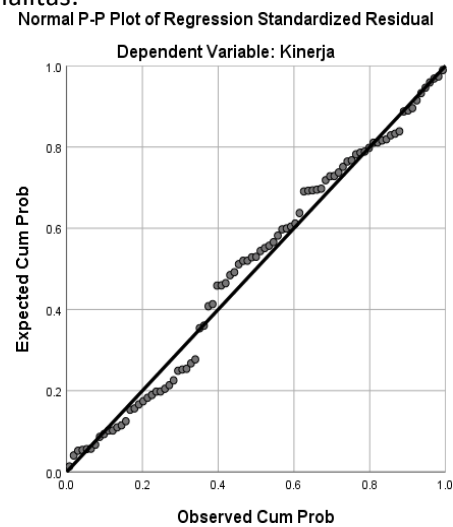


Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak

melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19122451
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.072
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Tabel 1. menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan terjadi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

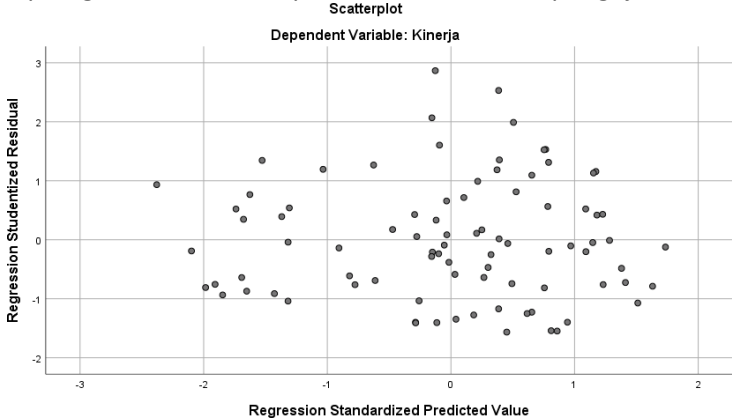
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Kerja	.665	1.505
Disiplin Kerja	.655	1.526
Stres Kerja	.983	1.018

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk setiap variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Maka dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varians dari kesalahan residual tidak bersifat konstan pada setiap tingkat variabel independen. Berikut hasil pengujian ini antara lain:



Gambar 3. Uji Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Titik-titik menyebar secara acak tanpa pola yang jelas, maka menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Gletjer

Model		Sig
1	(Constant)	.594
	Kompetensi Kerja	.051
	Disiplin Kerja	.896
	Stres Kerja	.435

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	22.212	4.390
	Kompetensi Kerja	.399	.093
	Disiplin Kerja	.314	.095
	Stres Kerja	-.522	.140

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Kinerja Karyawan = 22,212 + 0,399 Kompetensi Kerja + 0,314 Disiplin Kerja - 0,522 Stres Kerja + e

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 22,212. Artinya jika variabel bebas yaitu Kompetensi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 22,212.
2. Jika ada peningkatan Kompetensi Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 39,9%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat

sebesar 31,4%.

4. Jika adanya peningkatan terhadap Stres Kerja maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 52,2%.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.499	3.248

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kompetensi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,9%. Sedangkan sisanya sebesar 50,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Pengujian hipotesis menggunakan penguji F adalah:

Tabel 7. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	935.080	3	311.693	29.539	.000 ^b
Residual	875.817	83	10.552		
Total	1810.897	86			

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai *F* tabel (2,68) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu *F* hitung (29,539) dan sig.a (0,000^a). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima *H_a* dan menolak *H₀*. Perbandingan antara *F* hitung dengan *F* tabel dapat membuktikan bahwa secara serempak Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Dalam analisis regresi, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan penguji t adalah:

Tabel 8. Uji Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	5.059	.000
Kompetensi Kerja	4.307	.000
Disiplin Kerja	3.297	.001
Stres Kerja	-3.740	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Nilai *t* hitung untuk variabel Kompetensi Kerja (X1) terlihat bahwa nilai *t* hitung (4,307) > *t* tabel (1,978) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terlihat bahwa nilai thitung (3,297) > ttabel (1,978) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai thitung untuk variabel Stres Kerja (X3) terlihat bahwa nilai thitung (3,740) > ttabel (1,978) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dalam studi ini antara lain terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan secara serempak Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun saran dalam studi ini antara lain diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan konsumen berdasarkan faktor kompetensi kerja, disiplin kerja dan stres kerja. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memasukkan variabel lain selain kompetensi kerja, disiplin kerja dan stres kerja sebagai *predictor* variabel bagi Kinerja karyawan. Sehingga untuk kedepannya dapat memperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Aniasari, R., & Wulansari, D. (2021). *Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Pustaka Manajemen Nusantara.
- Fauzan, A., & Wicaksono, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febiani, L. (2023). *Psikologi Kerja: Stres, Motivasi, dan Produktivitas*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handayani, S., & Prasetya, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Harimbi, T., & Andronicus, J. (2022). *Kompetensi dan Inovasi dalam MSDM Modern*. Surabaya: Media Pustaka Mandiri.
- Nugroho, P., & Fadhilah, N. (2023). *Manajemen Stres di Tempat Kerja*. Semarang: Undip Press.
- Putra, Y., & Lestari, M. (2024). *Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Medan: Mitra Utama Press.
- Rahmadani, F., & Siregar, A. (2022). *MSDM: Teori, Konsep, dan Praktik*. Padang: Andalas University Press.
- Santoso, I., & Prasetyo, D. (2021). *Kompetensi Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syahputra, A., & Amelia, R. (2021). *Stres Kerja: Dampak dan Penanganannya*. Bandung: Humaniora Press.
- Sagala, H., Nugraha, T., & Wibowo, A. (2023). *Manajemen Disiplin dan Pengembangan Kinerja*. Jakarta: Mitra Cendekia.
- Wijaya, R., & Haryanto, S. (2023). *Kompetensi Individu dalam MSDM Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Aditya, R., & Yasa, I. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Praktis untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Herlina, S. (2021). *Statistika Terapan untuk Penelitian Pendidikan dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, B., Sihombing, T., & Lestari, A. (2024). *Pengantar Statistika: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2022). *Panduan Analisis Data dengan SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Media Komputindo.
- Rahmadhani, N. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Aplikasinya dalam Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rachmad, H., Wijaya, D., & Fauzi, M. (2024). *Dasar-Dasar Penelitian Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Penelitian Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish.
- Robin, A., Susanto, P., & Hidayat, R. (2024). *Analisis Statistik Inferensial untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, A. (2024). *Uji Asumsi Klasik dalam Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Medan: Pustaka Baru Press.
- Sudirman, A., Hakim, L., & Putri, N. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Terimajaya, R., Hutagalung, P., & Sembiring, D. (2024). *Regresi Linier Berganda: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Medan: USU Press.
- Wijaya, E., Santoso, D., & Pranata, R. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Manajemen*. Malang: UB Press.
- Yusuf, M., & Daris, R. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. Jakarta: Kencana.