



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7325-7332

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital : Peran Kompetensi, Pelatihan, dan Kedisiplinan

Gabriela Adelyta Crissy Dawio¹, Iwang Suwangsih², Menur Kusumaningtyas³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Mahardhika Surabaya

¹gabrielaadelyta@gmail.com, ²iwang.suwangsih@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era modern. Karyawan dengan performa yang baik tidak hanya mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi penggerak penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki kompetensi yang memadai, mendapatkan pelatihan yang sesuai, serta memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi, pelatihan, dan kedisiplinan dapat memengaruhi kinerja karyawan PT Garuda Sertifikasi Indonesia dalam menghadapi tantangan era digital yang terus berkembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 80 orang, menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 27,9%. Selanjutnya, pelatihan memiliki pengaruh paling besar yaitu sebesar 35,2%, dan kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 26,2%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi mencapai 58,1%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan yang tepat, dan kedisiplinan kerja yang konsisten sangat penting dalam upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Kemajuan sistem berbasis digital yang pesat pada masa kini menyebabkan arus informasi bisa diperoleh dalam hitungan detik. Kondisi ini membawa perubahan besar pada dunia usaha, karena perusahaan dituntut untuk mampu bergerak cepat dan bersaing dengan kompetitor sejenis. Persaingan Bukan semata berlangsung pada level lokal, namun mencakup pula pada skala nasional bahkan lintas negara. Dengan demikian, perusahaan penting untuk menegaskan yakni seluruh proses dalam organisasi berjalan efektif dan efisien agar tetap memiliki keunggulan kompetitif.

Dalam menghadapi tantangan terkait, *human capital* punya peranan strategis yang mana amat vital. Tingkat kinerja organisasi bisnis bukan hanya ditentukan oleh strategi bisnis atau teknologi yang digunakan, melainkan juga bergantung pada kualitas dan kinerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi, mau bekerja sama, serta berinisiatif memberikan kontribusi tambahan di luar tugas formal akan membantu perusahaan tetap tangguh menghadapi persaingan. Dengan kata lain, SDM yang berkinerja baik adalah motor penggerak utama tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mendukung hal itu, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kompetensi yang memadai. Kompetensi bukan terbatas pada ranah kognitif, tetapi turut menyangkut kemampuan praktis dan perilaku kerja sesuai dengan tuntutan jabatan. Tanpa hal ini, sulit bagi perusahaan untuk menjalankan operasional secara maksimal. Selain kompetensi, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan secara berkelanjutan agar kemampuan karyawan selalu berkembang seiring dengan perubahan kebutuhan dunia kerja. Pelatihan yang terencana dengan baik akan membentuk perilaku kerja yang lebih produktif, efisien, serta mendukung pencapaian target organisasi.

Selain dua faktor tersebut, kedisiplinan karyawan juga berperan penting. Disiplin mencerminkan sikap patuh terhadap aturan perusahaan, tepat waktu dalam bekerja, menyelesaikan tugas sesuai standar, dan menjaga etika

kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong terciptanya budaya kerja yang sehat serta memperkuat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam konteks PT Garuda Sertifikasi Indonesia, hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa persoalan terkait kinerja karyawan. Misalnya, pelatihan yang dijadwalkan sering tertunda, penguasaan media digital masih terbatas, dan terdapat indikasi rendahnya kedisiplinan, seperti keterlambatan hadir atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Masalah-masalah ini menunjukkan pentingnya penelitian mengenai bagaimana kompetensi, pelatihan, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di era digital.

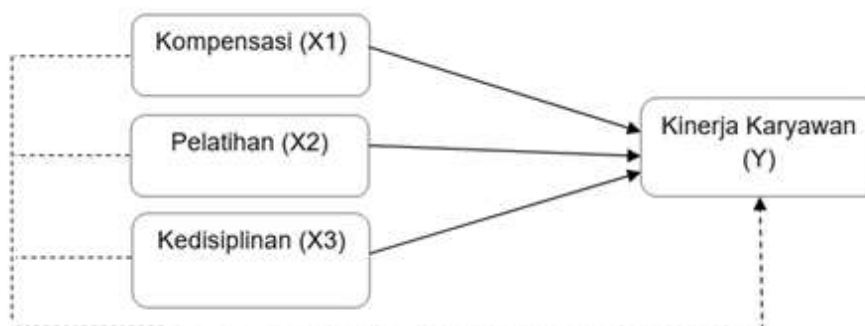
Tabel 1. Statistik Kedisiplinan Karyawan

Minggu/Bulan	Telambat Datang	Keluar saat Jam Kerja	Pulang lebih Cepat
Minggu 1 November	3 orang	10 orang	5 orang
Minggu 2 November	9 orang	7 orang	15 orang
Minggu 3 November	7 orang	3 orang	8 orang
Minggu 4 November	11 orang	9 orang	9 orang

2. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih pada studi terkait guna mengevaluasi sekaligus mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui perhitungan statistik. Variabel bebas pada studi terkait mencakup kompetensi, pelatihan, serta kedisiplinan, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dengan metode kuantitatif, hubungan antarvariabel dapat diuji secara objektif menggunakan angka-angka hasil perhitungan.

Objek penelitian adalah PT Garuda Sertifikasi Indonesia, dengan seluruh karyawan berjumlah 80 orang dijadikan responden penelitian. Metode sampling jenuh dipilih sebagai prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini, yakni metode di mana keseluruhan dari populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini diterapkan mengingat populasi yang tersedia cukup sedikit dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan mewakili kondisi nyata di perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kuesioner dijadikan instrumen penelitian dan disusun berdasarkan indikator variabel terkait. Setiap pernyataan dalam kuesionernya dirancang untuk menggambarkan aspek kompetensi, pelatihan, kedisiplinan, maupun kinerja karyawan. Sebelum kuesioner digunakan, dilakukan pengujian validitas dilakukan guna memastikan setiap item benar-benar merepresentasikan konstruk yang dimaksud, serta guna pengujian reliabilitas yakni memastikan kestabilan respon dari responden. Seluruh data penelitian kemudian diolah dengan teknik regresi linier berganda memanfaatkan software SPSS. Teknik tersebut dipilih karena sesuai guna melihat dampak beberapa independent variable pada dependen variable. Analisis hipotesis menggunakan uji t bertujuan menilai kontribusi masing-masing variabel secara terpisah. Selain itu, uji F diterapkan guna menilai efek secara bersamaan dari ketiga variabelnya pada kinerja karyawan. Dengan prosedur terkait, hasil penelitian diharapkan dapat memaparkan representasi jelas serta terpercaya tentang faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan PT Garuda Sertifikasi Indonesia, khususnya di tengah tuntutan era digital.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Kompetensi (X ₁)	Wibowo (2022:271) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Citra diri 4. Sikap (Wibowo, 2022)
Pelatihan (X ₂)	Proses pembelajaran praktis jangka pendek di luar pendidikan formal untuk meningkatkan keterampilan, dengan memperhatikan instruktur, peserta, materi, dan tujuan (Hasibuan, 2021).	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan (Mangkunegara, 2021)
Kedisiplinan (X ₃)	Kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati aturan serta bekerja secara efektif, tercermin dari kepatuhan, kehadiran tepat waktu, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas (Hasibuan, 2021).	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Simamora, 2019)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja individu atau kelompok sesuai tanggung jawab dan wewenangnya, yang dinilai dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Afandi, 2020).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2021)

Dalam studi terkait, analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Teknik ini dipilih karena mampu menampilkan tingkat pengaruh variabel independennya, yang mencakup X1 (Kompetensi), X2 (Pelatihan), serta X3 (Kedisiplinan) pada variabel dependennya yaitu Y (Kinerja Karyawan). Dengan pendekatan ini, hubungan antara variabel dapat diukur secara lebih jelas dan hasilnya dapat diinterpretasikan secara kuantitatif.

Seluruh informasi yang dikumpulkan dari peserta penelitian selanjutnya diproses untuk analisis dengan bantuan perangkat lunak statistika yakni **SPSS versi 16**. Program ini dipakai karena dapat mempermudah proses perhitungan, mempercepat analisis, serta meningkatkan akurasi hasil penelitian. Melalui SPSS, persamaan regresi linier berganda dapat dibentuk untuk menjelaskan bagaimana masing-masing faktor—kompetensi, pelatihan, dan kedisiplinan—baik secara terpisah ataupun bersamaan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.

Persamaan regresi dihasilkan menjadi dasar untuk melihat polaritas serta intensitas kontribusi setiap faktor bebas yang memengaruhi variabel dependennya, sekaligus membantu dalam menguji hipotesis penelitian. Dengan demikian, metode ini tidak hanya memberikan gambaran hubungan antarvariabel, tetapi juga mampu menunjukkan faktor mana yangmana mempunyai fungsi atau tingkatan utama guna memberi pengaruh kinerja karyawan di PT Garuda Sertifikasi Indonesia. Maka persamaannya adalah:

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + b^3 X^3$$

Uraian penjelasan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kompetensi
- X2 = Pelatihan
- X3 = Kedisiplinan
- a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

3. Hasil dan Diskusi

Tabel 3. Profil Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	40 %
Perempuan	48	60 %
Usia		
<= 25 Tahun	12	15 %
26 – 35 Tahun	39	49 %
36 – 45 Tahun	22	27 %
> 45 Tahun	7	9 %
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	17	21 %
Diploma	21	26 %
Sarjana	36	45 %
Magister	6	8 %
Masa Kerja		
< 3 Tahun	26	32 %
3 - 6 Tahun	38	48 %
> 6 Tahun	16	20 %

Sumber : Data Olah Peneliti 2025

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 80 karyawan PT Garuda Sertifikasi Indonesia dengan karakteristik yang beragam. Dari sisi kategori gender, perempuan mendominasi jumlah responden dalam penelitian ini (60%), adapun responden laki-laki tercatat sebanyak 40%. Jika ditinjau dari usia, hampir setengah responden berada pada rentang 26–35 tahun, yang memperlihatkan yakni sebagian besar responden berada pada rentang usia yang tergolong produktif. Dari segi pendidikan, lulusan sarjana mendominasi (45%), sedangkan sisanya berpendidikan diploma, SMA/ sederajat, dan sebagian kecil magister. Berdasarkan masa kerja, karyawan dengan pengalaman 3–6 tahun merupakan kelompok terbanyak (48%). Data ini menampilkan yakni latar belakang pendidikan responden didominasi oleh satu tingkat tertentu dan pengalaman kerja yang cukup mendukung dalam melaksanakan tugas.

Uji Validitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan tujuan guna menjamin data atau alat pengumpulan data penelitian yang digunakan benar-benar sahih dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada tahap ini, setiap indikator dari variabel bebas maupun variabel terikat diperiksa secara terpisah untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang akurat.

Instrumen dapat dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitungnya) berdasarkan analisis, diperoleh nilai yang relatif lebih tinggi dibandingkan nilai r tabelnya. Adapun total partisipan dalam penelitian yakni 80 orang, nilai r tabel yang mana dipakai sebagai acuan yakni sebesar 0,220. Artinya, apabila r hitung melebihi angka tersebut, maka indikator yang diuji dianggap layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian validitas ini disusun secara rinci dalam bentuk tabel, sehingga memudahkan peneliti untuk melihat indikator mana saja yang memenuhi kriteria validitas. Penyajian tabel tersebut juga membantu memperjelas bahwa setiap instrumen yang digunakan telah melalui proses uji kelayakan, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	P1	0,607	0,220	Valid
	P2	0,569	0,220	Valid
	P3	0,686	0,220	Valid
	P4	0,702	0,220	Valid
Pelatihan (X2)	P1	0,755	0,220	Valid
	P2	0,755	0,220	Valid
	P3	0,478	0,220	Valid
	P4	0,577	0,220	Valid
Kedisiplinan (X3)	P1	0,731	0,220	Valid
	P2	0,626	0,220	Valid
	P3	0,812	0,220	Valid
	P4	0,460	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,793	0,220	Valid
	P2	0,830	0,220	Valid
	P3	0,712	0,220	Valid
	P4	0,716	0,220	Valid

Sumber: Data Primer, 2025

Mengacu pada output dari pengujian yang tabelnya sudah ditampilkan tersebut, dapat dipastikan yakni keseluruhan dari instrumen yang mana dipakai guna mengukur variabel kompetensi, pelatihan, ataupun kedisiplinan sudah sesuai dengan standar validitas yang ditetapkan. Artinya, setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen penelitian mampu merepresentasikan aspek yang diukur secara tepat. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dipercaya guna menghimpun instrumen akurat serta relevan, adapun output dari analisisnya nantinya benar-benar memperlihatkan kondisi nyata terkait pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan memastikan kondisi data residual didasarkan hasil analisis regresinya menyebar secara normal atau tidak. Pengujian terkait penting karena ke-normalitas-an data merupakan salah satu syarat agar model regresi dapat digunakan secara tepat. Dengan kata lain, uji normalitas membantu memastikan bahwa data penelitian sesuai dengan asumsi dasar analisis statistik.

Dalam studi terkait, guna melihat apa datanya punya distribusi normal atau tidak, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan cukup sederhana: jika hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan nilai signifikan yang melebihi 0,05, nantinya data dianggap memiliki distribusi normal. Artinya, residu tersebar merata dan model regresi layak untuk digunakan. Akan tetapi, apabila besaran signifikannya ini ditandai dengan angka kurang dari 0,05, nantinya akan dapat disimpulkan bahwa datanya tidak punya distribusi secara normal, sehingga hasil analisis regresi perlu ditinjau lebih lanjut.

Dengan adanya uji ini, peneliti dapat lebih yakin bahwa data yang digunakan sesuai dengan asumsi statistik, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dari analisis regresi dapat dipercaya dan relevan.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56882899
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125

- a. Test distribution is Nirmal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil yangmana ditampilkan pada Tabel 5, diperlihatkan yakni besaran **Asymp. Sig (2-tailed)** diperoleh diatas daripada angka 0,05. Kondisi ini menampilkan yakni data dari residual pada studi berada dalam sebaran data yang nilainya normal. Dengan kata lain, penyebaran residu sudah selaras dengan pernyataan dasar pada analisis regresinya, sehingga model yang digunakan dapat dinyatakan layak. Normalitas distribusi data ini penting karena memberikan keyakinan bahwa hasil pengujian regresi tidak mengalami bias dan interpretasi yang dihasilkan dari analisis dapat dipercaya.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah satu dari banyaknya tahap penting pada proses analisis regresi yangmana bertujuan guna mengetahui ada tidaknya perbedaan atau ketidaksamaan varians pada nilai residual antara satu observasi dibandingkan oleh observasi lainnya. Pengujian ini dilakukan karena didalam model regresi baik, variasi errornya diharapkan punya sifat tetap pada keseluruhan tingkat pengamatan. Apabila kondisi tersebut terpenuhi, maka situasi ini disebut homoskedastisitas, yang berarti model regresi dapat dipercaya dan hasil analisisnya lebih akurat.

Namun, jika ditemukan bahwa varians residual tidak sama atau berubah-ubah pada tingkat pengamatan yang berbeda, maka kondisi ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas bisa menimbulkan masalah, karena dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi kurang efisien dan interpretasi hasil analisis menjadi bias. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas dilakukan sebagai langkah untuk memastikan keandalan model yang diterapkan selaras dengan asumsi dasar, nantinya output penelitian tetap valid dan dapat diandalkan.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,505	1,978
	Pelatihan	,576	1,735
	Kedisiplinan	,583	1,714

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3044>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk memverifikasi bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat gangguan yakni ketidaksamaan varians yang dapat memengaruhi keandalan hasil analisis. Ketika hasil uji menunjukkan bahwa model bebas dari heteroskedastisitas maupun masalah multikolinearitas, temuan ini mengindikasikan yakni regresi modelnya yang mana dipakai sudah memiliki kesesuaian dengan asumsi dasar yang diperlukan. Kondisi ini memberikan jaminan bahwa analisis yang dilakukan memiliki tingkat keabsahan yang baik, sehingga kesimpulan yang ditarik dari penelitian dapat dipercaya serta mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Dengan demikian, uji ini berfungsi sebagai langkah penting dalam menjaga validitas dan keakuratan hasil penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda diimplementasikan pada studi terkait guna menguji sejauh mana keeluruhan faktornya yang diteliti memengaruhi kinerja karyawan. Teknik tersebut dianggap tepat karena memungkinkan peneliti melakukan menganalisis hubungan lebih dari satu variabel independen secara bersamaan. Variabel bebas tersebut dimaksud mencakup kompetensi, pelatihan, serta kedisiplinan, sementara variabel terikat yang dituju adalah kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menilai seberapa besar kontribusi masing-masing faktor terhadap kinerja, dari sisi parsial-nya atau sisi simultan-nya. Analisis regresi linier berganda juga membantu memperlihatkan variabel mana yang paling dominan dalam memberikan pengaruh. Melalui hasil perhitungan, diharapkan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pentingnya kompetensi, efektivitas pelatihan, dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan performa karyawan. Dengan demikian, metode ini tidak hanya menegaskan adanya hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan informasi yang lebih detail mengenai kekuatan pengaruh setiap faktor pada kinerja karyawannya.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	,061	1,610	Beta	0,038	,970
	Kompetensi	,291	,109	,279	2,675	,009
	Pelatihan	,400	,111	,352	3,595	,001
	Kedisiplinan	,295	,109	,262	2,699	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025

Didasarkan pada pengujian regresi linier berganda terkait, ditemukan bahwa ketiga variabel independen—kompetensi, pelatihan, serta kedisiplinan—punya pengaruh positif serta ada signifikansi pada kinerja karyawan. Secara lebih rinci, kompetensi menyumbang pengaruh sebesar 27,9%. Artinya, semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan memberikan pengaruh terbesar, yakni 35,2%, yang menunjukkan bahwa program pelatihan efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Sementara itu, kedisiplinan berkontribusi sebesar 26,2%, yang berarti kepatuhan terhadap aturan dan kedisiplinan waktu juga berperan penting dalam mendorong pencapaian target perusahaan.

Jika dilihat secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh gabungan sebesar 58,1% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kedisiplinan adalah aspek signifikan yang perlu mendapat perhatian khusus pada upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kemampuan karyawan, menyediakan program pelatihan berkelanjutan, serta menanamkan budaya disiplin yang konsisten agar kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat.

4. Kesimpulan

Studi terkait menampilkan yakni ketiga faktor utama—kompetensi, pelatihan, serta kedisiplinan—mempunyai pengaruh positif serta terdapat signifikansi pada kinerja karyawan PT Garuda Sertifikasi Indonesia. Kompetensi terbukti memberikan kontribusi sebesar 27,9%, yang berarti kemampuan kompetensi yang mencakup wawasan,

skill, dan etos kerja karyawan cukup menentukan kualitas hasil kerja. Pelatihan memiliki pengaruh terbesar yaitu 35,2%, menandakan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan efektivitas kerja sekaligus memperluas wawasan karyawan. Sementara itu, kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 26,2%, menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan kebiasaan kerja yang tertib juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini berkontribusi bersama sebesar 58,1% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memberi perhatian khusus pada peningkatan kompetensi, penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan, serta penegakan disiplin kerja yang konsisten. Upaya tersebut diharapkan mampu memperkuat daya saing perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan era digital yang menuntut adaptasi cepat dan performa karyawan yang optimal.

Referensi

1. Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
2. Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
3. Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
4. Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita*. Bogor: In Media, 54.
5. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
6. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
8. Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
9. Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Ismail Nawawi. (2021). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Edisi. Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
11. Ismail Nawawi. (2021). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Edisi. Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
12. Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
13. Lesmana, R., & Hasbiyah, W. (2019). Model Analisis Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan Lokal Studi Kasus pada Objek Wisata Kepulauan Seribu Jakarta. *Sumber*, 850, 28–731.
14. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
15. Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
16. Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
17. Masram, & Mu'ah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
18. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:
19. Salemba Empat. Jakarta.
20. Moehariono, P. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi edisi revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
21. Mukminin, A. ., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
22. Nurjana, N., BAJARI, M., & Dedi, S. (2022). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISDUKCAPIL KABUPATEN MANOKWARI. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(2), 127–232.
23. Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
24. Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
25. Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
26. Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian, edisi 6 buku 1*.
27. Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian. Penerbitan STIE YPKN.
28. Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*, Yogyakarta: STIE. YKPN.
29. Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan. Keenam. Yogyakarta: Graha Ilmu.
30. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.