

Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Kerja sama tim terhadap Kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai

The influence of competence, work discipline and teamwork on the performance of employees of PT Lion Mentari Airlines at I Gusti Ngurah Rai International Airport

Aril Amanda Putri¹, Dewi Andriani²

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine whether competence, work discipline work, and teamwork affect employee performance. In this study using quantitative quantitative method with a sampling method using total sampling with number of respondents as many as 100 respondents. The population in this study were Employees of PT Lion Mentari Airlines Ngurah Rai Airport. Data retrieval technique data using primary and secondary data, primary data obtained from the results of distributing questionnaires through Google Form while secondary data is obtained from books, journals, and previous articles. Data analysis technique using Partical Least Square (PLS) version 4.0. the results of this study indicate that (1) Competence has a positive and significant effect on employee performance. (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. (3) Teamwork has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords – Competence; Work Discipline; Teamwork; Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Lion Mentari Airlines Bandar udara Ngurah Rai. Teknik pengambilan data menggunakan data primer dan sekunder, data primer didapat dari hasil penyebaran kuesioner melalui Google form sedangkan data sekunder didapat dari buku, jurnal, dan artikel terdahulu. Teknik analisis data menggunakan Partical Least Square (PLS) versi 4.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Kompetensi ; Disiplin Kerja ; Kerjasama tim ; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Industri penerbangan global telah mengalami kemajuan pesat didorong oleh beberapa faktor utama. Peningkatan teknologi pesawat, munculnya maskapai penerbangan bertarif rendah, dan kemajuan teknologi informasi telah memberikan pengaruh yang menguntungkan industri penerbangan didunia [1]. Di Indonesia, bandar udara memainkan peran strategis dalam meningkatkan kemudahan aksesibilitas dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Salah satu bandar udara besar di Indonesia adalah Bandar Udara Internasional Ngurah Rai di provinsi Bali. dengan ribuan jumlah penumpang yang di layani setiap harinya, Bandar udara ini juga menjadi salah satu bandar udara yang paling banyak digunakan oleh maskapai penerbangan domestik dan internasional.

Berdasarkan analisis data oleh Official Airline Guide (OAG) Tahun 2023, Lion Air tercatat sebagai maskapai penerbangan yang memiliki jumlah penumpang terbanyak diwilayah ASEAN pada tahun 2023. Menurut data yang dipublikasikan oleh Databoks, Lion Air telah mengangkut sekitar 2,9 juta penumpang, angka yang menunjukkan dominasi maskapai di penerbangan regional [2]. Lion Air adalah maskapai penerbangan yang menawarkan tarif rendah (low-cost carrier) terbesar di Indonesia. Didirikan pada tahun 1999 oleh Rusdi Kirana dan Kusnan Kirana, Lion Air telah berperan penting dalam meningkatkan aksesibilitas penerbangan bagi masyarakat Indonesia. Lion Air

mendorong maskapai penerbangan lain untuk menurunkan tarif dan meningkatkan layanan. Hal ini memicu inovasi dalam industri penerbangan, seperti penggunaan teknologi baru dan pengembangan layanan yang lebih ramah pelanggan [3].

Gambar 1. Data Maskapai yang memiliki jumlah penumpang terbanyak di Asia Tenggara 2023

10 Maskapai dengan Jumlah Penumpang Terbanyak di Asia Tenggara (September 2023) databoks

No.	Nama Data	Jumlah Penumpang/orang
1	Lion Air	2.971.704
2	AirAsia	2.316.540
3	Vietnam Airlines	2.078.401
4	VietJet	2.004.290
5	Batik Air	1.779.936
6	Cebu Pacific Air	1.549.303
7	Thai Airasia	1.494.746
8	Singapore Airlines	1.449.454
9	Philippine Airlines	1.334.804
10	Citilink	1.277.640

Sumber : databoks (2023)

Fenomena yang terjadi pada maskapai Lion air Bandara Ngurah Rai, dimana kurangnya pengetahuan dan pemahaman terhadap prosedur dan regulasi perusahaan, keterlambatan karyawan, ketidakhadiran absensi, serta kurangnya komunikasi dan koordinasi antar anggota tim, menjadi tantangan yang serius bagi maskapai Lion Air. Fenomena ini berdampak negatif pada perusahaan, seperti penurunan produktivitas, risiko kecelakaan, dan penurunan kepuasan pelanggan.

Kinerja merupakan evaluasi keseluruhan yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang berhasil dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dalam rentang waktu tertentu. kinerja seseorang dapat mencerminkan seberapa efektif dan efisien mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban [4]. Performa yang baik dari karyawan berpengaruh langsung terhadap perkembangan atau penurunan yang dialami oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kemampuan mereka dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. [5]. Komponen yang mendukung kinerja karyawan meningkat antara lain: kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan kerja sama tim [6]

Kompetensi yaitu kemampuan untuk menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut guna menunjukkan tingkat profesionalisme dalam suatu bidang tertentu [7]. pada maskapai penerbangan, peningkatan kompetensi karyawan akan membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan dan keunggulan di industri penerbangan yang kompetitif. [8]. Kompetensi mengacu pada kemampuan kerja seseorang, yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang konsisten dengan kriteria yang ditetapkan atau kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat terlihat dan diterapkan secara efektif untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi, serta berpengaruh pada kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan agar dapat mencapai kinerja dan kesuksesan yang berkelanjutan [9],

Disiplin kerja yaitu perilaku individu dalam mengikuti aturan dan pedoman kerja sesuai yang ditentukan oleh organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis guna mencapai kinerja yang lebih baik [10]. Setiap pekerja diharapkan Mengikuti semua peraturan yang telah disetujui dan siap menerima akibat jika melanggar peraturan tersebut. Kedisiplinan bertujuan untuk menghindari penyimpangan terhadap ketentuan yang telah diputuskan dalam aktivitas pekerjaan dengan harapan tindakan sanksi terhadap individu atau kelompok dapat dihindari [11]. Disiplin kerja yang optimal dari karyawan, mencakup kehadiran tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan mematuhi peraturan yang ada, dapat meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan mencapai target. Untuk

sebuah organisasi, disiplin kerja menjamin bahwa aturan tetap terpelihara dan pelaksanaan tugas berlangsung dengan baik, Sementara itu, bagi karyawan, hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang dapat memotivasi dalam menjalankan tugas mereka [12].

Kerjasama tim merupakan kolaborasi antara individu dengan berbagai keahlian yang bersatu untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien, guna meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di antara bagian-bagian dalam perusahaan [13]. Kerjasama tim melibatkan sekumpulan individu dengan berbagai kemampuan, bakat, pengalaman, dan asal usul beragam, yang berkumpul untuk mencapai tujuan yang sama dalam berbagai aktivitas. [14]. Setiap individu dalam tim perlu percaya pada kemampuan rekan-rekannya dan bekerja sama. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusianya untuk berkomitmen dan saling membantu dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi maupun untuk kepentingan perusahaan [15].

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines. Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan berkontribusi pada pelaksanaan tugas secara konsisten dan efisien. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan bersama, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan mengoptimalkan hasil kerja. Dengan demikian, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab krusial bagi seorang pemimpin perusahaan, karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya celah pada perbedaan responden yang mana kinerja karyawan pada penelitian [12] menggunakan responden tenaga kerja produksi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tenaga kerja non-produksi atau layanan. Adanya perbedaan prosedur kerja inilah yang menjadi research gap dalam penelitian ini. Perbedaan lainnya yang menjadi celah terdapat di penelitian [5] terletak pada penggunaan teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel melalui pertimbangan kriteria tertentu untuk menentukan jumlah sampel, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu penggunaan seluruh populasi sebagai sampel melalui perhitungan data dari hasil koesioner menggunakan skala likert. Perbedaan lainnya terdapat pada penelitian terdahulu [5] yang menggunakan alat ukur penelitian menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), sedangkan pada penelitian menggunakan alat ukur SmartPLS.

Rumusan Masalah : Penurunan kinerja karyawan di maskapai Lion Air, yang ditandai oleh kurangnya pengetahuan dan pemahaman terhadap prosedur dan regulasi perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, serta kurangnya komunikasi dan koordinasi antar anggota tim, menjadi fenomena yang berpotensi menyebabkan dampak negatif terhadap produktivitas, meningkatkan risiko kecelakaan, dan menurunkan kepuasan pelanggan. Penelitian ini akan mengeksplorasi fenomena terkait tingkat kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim, guna mengidentifikasi tantangan yang dihadapi maskapai dan menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga layanan yang diberikan dapat memenuhi standar yang diharapkan dan meningkatkan reputasi serta kepercayaan pelanggan terhadap maskapai. Dengan demikian, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandar Udara Internasional Ngurah Rai."

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandar udara Ngurah Rai ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandar udara Ngurah Rai ?
3. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandar udara Ngurah Rai ?

Kategori Sgds : kategori SDGs yang sesuai ialah SDGs tujuan 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (*Decent Work and Economi Growth*) dengan meningkatkan kompetensi, disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Literatur Review

1. Variabel Independen

a. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap yang sesuai dengan pekerjaan. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, bakat, dan sikap tertentu yang menjadi ciri khas seorang profesional. [16]. Kompetensi memainkan peran krusial dalam membentuk cara berpikir seseorang. Kompetensi telah diterapkan sebagai suatu

kerangka kerja yang mendetail untuk membantu karyawan dalam mengarahkan perilaku mereka pada tugas-tugas yang signifikan bagi organisasi serta mendukung pencapaian kesuksesan. Manfaat kompetensi terlihat jelas bagi karyawan, yaitu memberikan deskripsi standar tentang keunggulan dan peran potensial di masa depan [17]. Kinerja karyawan hanya dapat meningkat apabila karyawan tersebut kompeten dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan [7]. Ada beberapa indikator yang mendukung kompetensi, diantaranya yaitu [16]:

- 1) Pengetahuan : mencakup pengetahuan dan informasi karyawan mengenai kewajiban dan tugas mereka.
- 2) Keterampilan : mengacu pada kemampuan yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efisien, seperti kemampuan memecahkan masalah.
- 3) Sikap: cara bertindak karyawan dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan prosedur perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa Jika kompetensi karyawan lebih tinggi, kinerja mereka akan lebih baik. Sebaliknya, jika kompetensi karyawan menurun, kinerja perusahaan juga akan menurun. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di antaranya yakni [5], [6], [7], [18], dan [19]. Sedangkan pada penelitian [20] menyatakan bahwa kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh dan menghargai norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mencakup kemampuan untuk melaksanakan kebijakan perusahaan dan menghadapi konsekuensi dari pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan [16]. Disiplin kerja merupakan suatu metode yang digunakan oleh para manajer untuk berinteraksi dengan para karyawan, memotivasi mereka untuk memperbaiki perilaku mereka, serta meningkatkan pengetahuan dan kesiapan individu dalam mematuhi semua standar perusahaan [18]. Disiplin kerja ialah kemampuan individu untuk bekerja dengan teratur dan tekun. Disiplin kerja dapat tercermin dari kedatangan dan kepulangan tepat waktu, penyelesaian tugas dengan baik, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan guna meminimalisir adanya suatu kesalahan [21]. Indikator yang mendukung disiplin kerja, diantaranya yaitu [16]:

- 1) Tingkat Absensi: salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin sering karyawan hadir atau semakin jarang absen, semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan tersebut..
- 2) Mematuhi Peraturan Perusahaan: pegawai yang mentaati aturan kerja tidak akan melanggar prosedur yang ada dan akan selalu mengikuti pedoman kerja perusahaan, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan lancar.
- 3) Penggunaan Waktu Secara Efektif: Karyawan dituntut untuk memanfaatkan jam kerja mereka sebaik-baiknya agar dapat mencapai tujuan tertentu dan menghindari pemborosan waktu.
- 4) Tanggung Jawab: mencerminkan komitmen dan tugas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu seperti yang ditentukan.

Disiplin kerja perlu ditanamkan pada setiap anggota organisasi, saat berada didalam atau diluar organisasi. Setiap individu harus mematuhi semua aturan perjanjian yang telah disepakati dan siap menerima konsekuensi jika melanggar aturan tersebut. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di antaranya yaitu [6], [12], [18] dan [19]. Sedangkan pada penelitian [22] dan [23] menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Kerjasama Tim (X3)

Kerja sama tim adalah suatu bentuk kolaborasi yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi setiap anggota, serta meringankan beban kerja individu [24]. Kerjasama tim adalah suatu bentuk kolaborasi di mana individu dengan keterampilan yang berbeda saling mendukung satu sama lain, berkomitmen untuk meraih sasaran yang ditentukan secara efisien. Kegiatan ini dilakukan oleh sekelompok individu yang tergabung dalam satu organisasi, dan dapat memperkuat kerjasama serta komunikasi baik di dalam maupun antar departemen perusahaan [13]. Kerja tim merupakan proses kerja sama antar anggota kelompok yang memiliki berbagai keterampilan, dengan arahan tujuan yang ditetapkan, serta dukungan kepemimpinan dan komunikasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan bekerja secara mandiri. [25].

Ada beberapa indikator untuk mengukur kerjasama tim, diantaranya yaitu [24]:

- 1) Tanggung Jawab: Menanggung tanggungjawab bersama untuk membangun kerjasama yang positif.

- 2) Saling Berkontribusi: Kerja sama yang efektif terjadi ketika semua anggota yang terlibat saling berbagi tenaga dan ide.
- 3) Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal: apabila seluruh anggota tim memberikan kontribusi secara maksimal, dengan demikian kerja sama akan menjadi lebih kuat dan unggul.

Karyawan yang mampu bekerja sama dalam tim akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan memfasilitasi penyelesaian masalah secara kolektif. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di antaranya yaitu [12], [14], [15], [25] dan [24]. Sedangkan pada penelitian [13] menyatakan bahwa Kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan

2. Variabel Dependen

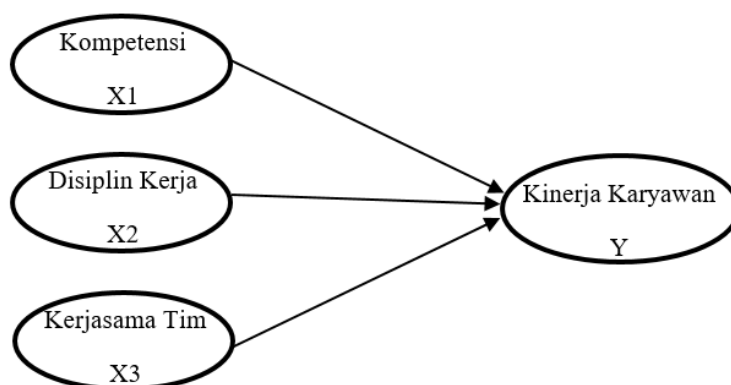
a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dengan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi selama kurun waktu tertentu. Hasil kerjanya diukur berdasarkan tujuan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya, dengan membandingkan rasio hasil kerja aktual terhadap standar kualitas dan kuantitas yang ditentukan perusahaan. [16]. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai melalui kombinasi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dan standar profesional perusahaan [26]. Kinerja karyawan mengacu pada seberapa sukses seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mencegah kemungkinan kerugian. [21].

Adapun beberapa indikator yang mendukung kinerja karyawan, diantaranya yaitu [26]:

- 1) Kuantitas Kerja: Mengevaluasi dengan membandingkan volume pekerjaan yang diberikan (standar kerja) dengan kemampuan yang sebenarnya.
- 2) Kualitas Kerja: Menekankan kualitas hasil kerja yang dihasilkan dan membandingkannya dengan volume pekerjaan yang diselesaikan. Kualitas kerja meliputi ketepatan dan kerapian dalam penyelesaian tugas, serta kemampuan kerja.
- 3) Pemanfaatan Waktu: merujuk pada penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- 4) Tingkat Kehadiran: Kriteria ini mengasumsikan bahwa jika kehadiran karyawan berada di bawah standar yang ditetapkan perusahaan, karyawan tersebut tidak akan dapat memberikan kontribusi penuh kepada organisasi.
- 5) Kerja Sama: Penilaian terhadap keterlibatan seluruh karyawan dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan akan berdampak pada keberhasilan kerja tim.

3. Hipotesis



Gambar 3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dirancang, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1** : Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan
H2 : Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan
H3 : Kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Mentari Airliness Bandar udara Ngurah Rai. Populasi dapat dimaknai sebagai ruang lingkup generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan. [23]. Populasi penelitian ini merupakan karyawan operasional maskapai Lion air bandar udara Ngurah Rai yang berjumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan total sampling (sampel penuh), yang berarti jumlah sampel yang diambil setara dengan jumlah populasi. Penggunaan total sampling dapat digunakan jika populasi berjumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian [18]

Sumber data yang digunakan adalah Data primer, yaitu pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Lion Mentari Airliness Bandara Ngurah Rai yang disebarluaskan melalui google form. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert dimana memuat lima jawaban alternatif, yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), CS (Cukup Setuju) S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju) dengan skala nilai 1 hingga 5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.0 yaitu perangkat lunak statistik yang berfungsi mengevaluasi hubungan antara variabel. Proses pengujian dalam SmartPLS terdiri dari dua tahap utama: Outer Model dan Inner Model, serta pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi untuk menjelaskan jawaban para responden berdasarkan hasil distribusi kuesioner untuk setiap elemen di dalam masing-masing variabel. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan dari maskapai Lion Air yang bersedia berpartisipasi sebagai responden dan mencakup beragam karakteristik demografis. Uji deskriptif untuk karakteristik responden dilakukan dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, dan hasilnya adalah sebagai berikut [27].

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1, dimana responden terhitung sebanyak 100 responden.

Tabel 1. Identitas Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	jumlah	presentase
Laki-laki	57	57%
Perempuan	43	43%
total	100	100%

Sumber: olah data smartpls (2024)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa terdapat sekitar 57 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 43 responden yang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di maskapai Lion Air Bandara Ngurah Rai.

Deskriptif usia responden berdasarkan usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Identitas usia responden

usia	frekuensi	presentase
21-30 tahun	59	59%
31-40 tahun	25	25%
41-50 tahun	12	12%
> 50 tahun	4	4%
total	100	100%

Sumber: olah data smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden terdiri dari rentan usia yang berbeda yakni responden dengan usia 21-30 tahun dengan total 59, responden dengan usia 31-40 tahun dengan total 25, responden dengan usia 41-50 tahun dengan total 12, serta respondengan dengan usia > 50 tahun berjumlah 4. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak jumlahnya adalah responden dengan rentang usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 59 responden.

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada maskapai Lion Air dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	Presentase
< 1 tahun	22	22%
1-5 tahun	36	36%
6-10 tahun	16	16%
11-15 tahun	16	16%
>15 tahun	10	10%
total	100	100%

Sumber: Olah data Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui, karakteristik responden menunjukkan bahwa terdapat 22 responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 36 responden dengan masa kerja 1-5 tahun, 16 responden dengan masa kerja 6-10 tahun, 16 responden dengan masa kerja 10-15 tahun, dan 10 responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun. Responden yang paling banyak adalah mereka yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, dengan total 36 responden.

Deskripsi responden berdasarkan status kerja

Karakteristik responden berdasarkan status kerja pada maskapai Lion Air dapat dilihat melalui tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Responden berdasarkan status kerja

Status kerja	Jumlah Responden	Presentase
Karyawan kontrak	56	56%
Karyawan tetap	44	44%
total	100	100%

Sumber: Olah data Smartpls (2024)

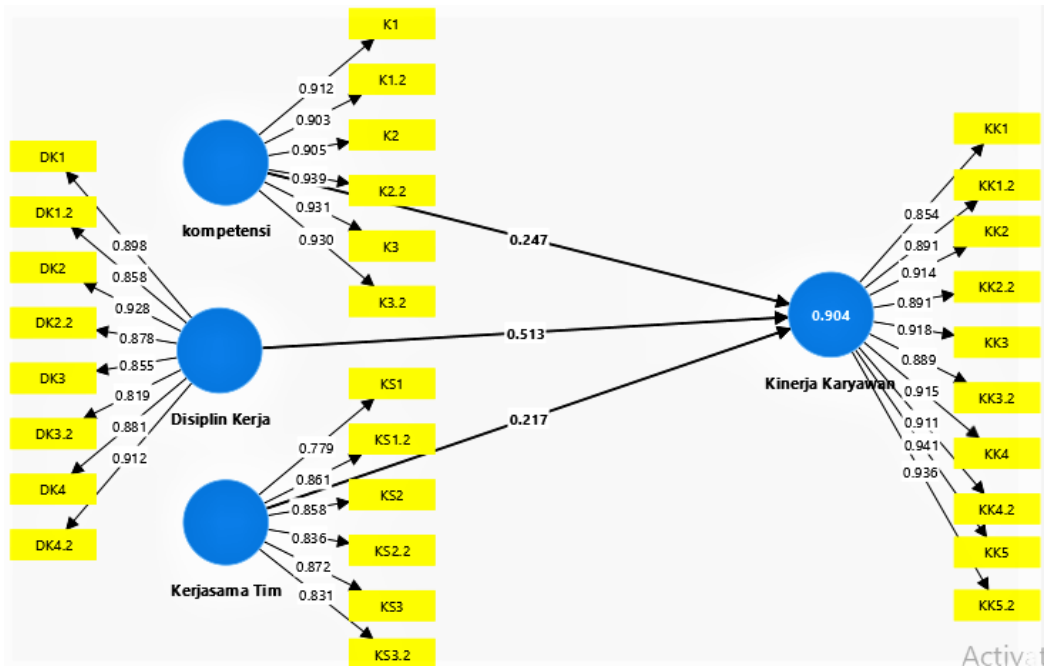
Berdasarkan tabel 4 diketahui karakteristik responden dengan status kerja karyawan sebagai karyawan tetap sebanyak 44 responden dan karyawan kontrak sebanyak 56 responden, sehingga dapat diketahui yang memiliki jumlah karakteristik responden terbanyak berdasarkan status kerja yaitu karyawan kontrak sebanyak 56 responden.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Perhitungan model pengukuran (Outer Model)

Hasil dari Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Proses pengujian Outer Model dimulai dengan penerapan Algoritma PLS, seperti yang tertera pada gambar di bawah. Setelah memperoleh output, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model) melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas [28].

Gambar 2. Alogaritma PLS – Outer Loading



Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2024)

a. Convergent Validity

Hasil Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa validitas konvergen dalam model pengukuran diterapkan menggunakan indikator reflektif berdasarkan nilai faktor pemuatan. Jika nilai faktor pemuatan melebihi 0,7, indikator tersebut dianggap ideal atau valid untuk mengukur konstruk. Nilai antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima, namun jika nilainya kurang dari 0,5, indikator tersebut harus dihapus dari model. Berdasarkan perhitungan data dengan menggunakan Algoritma PLS, nilai faktor pemuatan dapat dilihat pada tabel berikut [28].

Tabel 5. Hasil uji validitas

Item variabel	Kompetensi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
K1	0.912			
K1.2	0.903			
K2	0.905			
K2.2	0.939			
K3	0.931			
K3.2	0.930			
DK1		0.898		
DK1.2		0.858		
DK2		0.928		
DK2.2		0.878		
DK3		0.855		
DK3.2		0.819		
DK4		0.881		
DK4.2		0.912		
KS1			0.779	
KS1.2			0.861	
KS2			0.858	
KS2.2			0.836	
KS3			0.872	
KS3.2			0.831	
KK1				0.854
KK1.2				0.891

KK2	0.914
KK2.2	0.891
KK3	0.918
KK3.2	0.889
KK4	0.915
KK4.2	0.911
KK5	0.941
KK5.2	0.936

Sumber: Olah data Smartpls 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas, Hasil dari perhitungan loading factor menunjukkan bahwa semua nilai loading factor dari masing-masing indikator yang telah dihitung berada di atas 0,7 memiliki data yang valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, serta telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Untuk mencapai konvergensi, diperlukan nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk. Nilai AVE yang diperoleh dari Algoritma PLS disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Construct Reliability and Validity

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Kompetensi	0.847	Valid
Disiplin Kerja	0.773	Valid
Kerjasama Tim	0.705	Valid
Kinerja Karyawan	0.822	Valid

Sumber: Olah Data Smartpls 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai AVE untuk setiap variabel menunjukkan angka di atas 0,50. Dengan demikian, semua indikator variabel dapat digunakan untuk mengukur besarnya varian dari indikator tersebut yang didukung oleh konstruknya. Hal ini menunjukkan bahwa nilai AVE tersebut mencerminkan konvergen validitas yang baik.

b. Discriminant Validity

Validitas deskriminan untuk indikator reflektif dapat dinilai melalui nilai cross loading antara indikator dan konstruk yang bersangkutan. Data tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Discriminant Validity- Cross Loading

Variabel / Indikator	Kompetensi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
K1	0.912	0.855	0.797	0.844
K1.2	0.903	0.829	0.807	0.818
K2	0.905	0.852	0.770	0.825
K2.2	0.939	0.887	0.846	0.858
K3	0.931	0.877	0.840	0.871
K3.2	0.930	0.910	0.832	0.883
DK1	0.869	0.898	0.802	0.860
DK1.2	0.822	0.858	0.789	0.823
DK2	0.873	0.928	0.851	0.869
DK2.2	0.867	0.878	0.835	0.816
DK3	0.798	0.855	0.775	0.784
DK3.2	0.725	0.819	0.660	0.787
DK4	0.804	0.881	0.732	0.818
DK4.2	0.877	0.912	0.810	0.847
KS1	0.640	0.696	0.779	0.693
KS1.2	0.762	0.753	0.861	0.767
KS2	0.742	0.758	0.858	0.761
KS2.2	0.744	0.727	0.836	0.740
KS3	0.787	0.768	0.872	0.762
KS3.2	0.783	0.779	0.831	0.770
KK1	0.796	0.792	0.759	0.854
KK1.2	0.806	0.863	0.768	0.891
KK2	0.840	0.876	0.825	0.914

KK2.2	0.857	0.862	0.794	0.891
KK3	0.867	0.865	0.806	0.918
KK3.2	0.821	0.829	0.773	0.889
KK4	0.818	0.851	0.790	0.915
KK4.2	0.807	0.807	0.840	0.911
KK5	0.878	0.887	0.863	0.941
KK5.2	0.878	0.876	0.866	0.936

Sumber: Olah Data Smartpls 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas, nilai cros loading pada validitas diskriminan dibandingkan dengan Average Variance Extracted (AVE), yang merupakan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk. Apabila korelasi antara indikator dan konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, maka model ini dapat dianggap valid karena memenuhi syarat validitas diskriminan.

c. Composite Reliability dan Cronbach alpha

Model pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk. Proses pengujian ini bertujuan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan alat ukur dalam menilai konstruk tersebut [19]. Dengan demikian, reliabilitas mencerminkan konsistensi alat ukur dalam mengidentifikasi gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan nilai alpha Cronbach dan nilai reliabilitas komposit, yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 8. Hasil uji Realibilitas-Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_c)	keterangan
Kompetensi	0.964	0.971	Reliabel
Disiplin Kerja	0.958	0.965	Reliabel
Kerjasama Tim	0.916	0.935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.976	0.979	Reliabel

Sumber: Olah Data Smartpls 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,7 dalam pengujian reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim dapat dianggap sebagai variabel yang reliabel.

Pengujian signifikan atau bootstrapping bertujuan untuk memberikan nilai signifikansi bagi setiap indikator dari konstruk variabel dependen, yaitu kompetensi, disiplin kerja dan kerja sama tim yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

2. Model Struktural (Inner Model)

a. Uji R-Square

Uji R Square dilakukan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang memiliki dampak signifikan. Hasil dari proses Algoritma PLS untuk nilai R Square dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 9. Hasil uji R Square

variabel	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja Karyawan	0.904	0.901

Sumber: Olah Data Smartpls 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa variabel endogen (kinerja karyawan) dengan nilai R-Square sebesar 0,904 yang menunjukkan bahwa variabel eksogen (kompetensi, disiplin kerja, dan kerjasama tim) dapat menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 90% Sehingga nilai R-Square dikategorikan dalam kategori baik. Sementara itu 10% sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Berdasarkan hasil pengujian bobot signifikan, hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan nilai T-Statistik atau P-Value. Jika T-Statistik lebih besar dari 1,96, atau P-Value kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut ditolak.

Tabel 10. Hasil Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.247	0.250	0.113	2.174	0.030
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.513	0.503	0.122	4.210	0.000
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0.217	0.225	0.093	2.326	0.020

Sumber: Olah Data Smartpls 4.0 (2024)

Dari tabel 10 diatas, dapat diperoleh Kesimpulan bahwa hipotesis :

- 1) Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic > 1,96 sebesar 2.174 dan P-Value < 0,05 yaitu 0,030. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic > 1,96 sebesar 4.210 dan P-Value < 0,05 yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic > 1,96 sebesar 2.326 dan P-Value < 0,05 yaitu 0,020. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hipotesis pertama : Kompetensi terhadap Kinerja Kaeyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan sengan teori yang dikemukakan oleh [17] bahwa Kompetensi memainkan peran krusial dalam membentuk cara berpikir seseorang. Kompetensi telah diterapkan sebagai suatu kerangka kerja yang mendetail untuk membantu karyawan dalam mengarahkan perilaku mereka pada tugas-tugas yang signifikan bagi organisasi serta mendukung pencapaian kesuksesan. Yang mana membuktikan bahwa Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai. Karyawan yang kompeten dapat menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mampu mengidentifikasi dan memecahkan masalah secara kreatif, beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, serta memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian [5], [6], [7], [18], dan [19] yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan tidak searah dengan penelitian [20] yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi dibangun oleh beberapa indikator [16] antara lain Pengetahuan, Keterampilan, dan sikap. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator keterampilan. Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandara Ngurah Rai memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka. Hal ini didukung oleh responden yang setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai dalam berinteraksi dengan penumpang untuk memberikan pelayanan terbaik. Selain itu, mereka juga merasa percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas praktis yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, yang mencerminkan tingkat kompetensi yang tinggi dan dedikasi dalam memberikan layanan yang optimal kepada setiap penumpang. hal ini juga dibuktikan dengan perolehan jawaban pernyataan kuesioner yang disebarkan yang memperoleh skor mayoritas empat dan lima untuk kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua : Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kaeyawan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [16] bahwa Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh dan menghargai norma-norma yang berlaku,

baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mencakup kemampuan untuk melaksanakan kebijakan perusahaan dan menghadapi konsekuensi dari pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan. Yang mana membuktikan bahwa Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai, Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan memiliki manajemen waktu yang baik, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian [6], [12], [18], dan [19] yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak searah dengan penelitian [22] dan [23] yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja dibangun oleh beberapa indikator [16] berikut yakni Tingkat absensi, Mematuhi Peraturan Perusahaan, Penggunaan Waktu Secara Efektif, dan Tanggung jawab. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator Mematuhi Peraturan perusahaan. Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandara Ngurah Rai meyakini pentingnya untuk selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Mereka merasa bahwa mengikuti panduan kerja yang ada adalah suatu keharusan, bahkan dalam situasi yang mendesak. Hal ini juga dibuktikan dengan perolehan jawaban dari pernyataan kuesioner yang disebarkan, di mana mayoritas responden memberikan skor empat dan lima untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kesadaran akan pentingnya disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja mereka.

Hipotesis ketiga : Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [15] bahwa Kerja sama tim adalah suatu proses di mana setiap individu dalam tim saling percaya pada kemampuan rekan-rekannya dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari seberapa efektif perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, memastikan bahwa setiap anggota tim berkomitmen dan saling membantu, baik untuk pencapaian tujuan pribadi maupun untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Yang mana membuktikan bahwa Semakin tinggi kerjasama tim yang dimiliki oleh karyawan di maskapai Lion Air, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai, terutama dalam industri penerbangan yang memerlukan koordinasi tinggi antar departemen. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian [12], [14], [15], [24], dan [25] yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak searah dengan penelitian [13] yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Kerja Sama Tim dibangun oleh beberapa indikator berikut yakni tanggung jawab, saling berkontribusi, dan Pengerahan kemampuan secara maksimal. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator Pengerahan kemampuan secara maksimal. Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandara Ngurah Rai memiliki keyakinan yang kuat terhadap pentingnya memberikan kontribusi terbaik dalam setiap proyek tim yang mereka jalankan. Mereka meyakini bahwa kesuksesan sebuah tim sangat bergantung pada kemampuan setiap anggotanya untuk berkolaborasi dan berkontribusi secara optimal. Hal ini juga dibuktikan dengan perolehan jawaban dari pernyataan kuesioner yang disebarkan, di mana mayoritas responden memberikan skor empat dan lima untuk Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa komitmen karyawan dalam berkolaborasi dan berkontribusi secara maksimal sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka, serta mencerminkan budaya kerja yang positif di PT. Lion Mentari Airlines.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa Kompetensi, Disiplin kerja, dan Kerjasama tim secara signifikan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT, Lion Mentari Airlines Bandar Udara Internasional Ngurah Rai. Secara spesifik, dengan adanya kompetensi keterampilan yang lebih tinggi, penerapan disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, dan kerjasama tim yang solid dan saling mengerahkan kemampuan secara maksimal secara positif memengaruhi hasil kinerja karyawan pada PT, Lion Mentari Airlines.

PT. Lion Mentari Airlines harus senantiasa meningkatkan faktor kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi akan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Selain itu, Kerja sama tim yang terkolaborasi dengan baik akan mendorong sinergi antar karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif. Dengan fokus pada ketiga faktor ini, PT. Lion Mentari Airlines dapat meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan daya saing di industri penerbangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis Menyampaikan Terima Kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya pada Fakultas Hukum, Bisnis, dan Ilmu Sosial, program studi Manajemen atas dukungannya selama proses studi. Penulis juga menyampaikan Terima Kasih kepada Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Ngurah Rai atas partisipasi dan dukungan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] D. Supardam and R. Raza Bunahri, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Inovasi dalam Sektor Penerbangan: Kapabilitas Sumber Daya Manusia, Kemajuan Teknologi, dan Prominensi Energi Bersih," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 4, pp. 1–8, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i4.
- [2] C. M. Annur, "Lion Air, Maskapai dengan Penumpang Terbanyak di ASEAN pada September 2023," *databoks*, 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/02/lion-air-maskapai-dengan-penumpang-terbanyak-di-asean-pada-september-2023> (accessed Aug. 02, 2024).
- [3] Vivid Violin, Mahfudnurnajamuddin, Sabri Hasan, and Muhlis Sufri, "Pengaruh Konsep Low-Cost Carrier dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan pada Maskapai Lion Airlines di Indonesia," *J. Manag. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 150–160, Jun. 2022, doi: 10.52103/jms.v3i2.957.
- [4] Ainun Sari and Eny Sri Haryati, "Pengaruh Kualitas Layanan dan Komplain Penumpang Terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima," *J. Mhs. Kreat.*, vol. 1, no. 5, pp. 92–103, Aug. 2023, doi: 10.59581/jmk-widyakarya.v1i5.1152.
- [5] Imhar and Moch.Andyka Febrianto, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PESAWAT PT. LION MENTARI AIRLINES," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 3, pp. 14–22, Jan. 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i3.245.
- [6] A. Wahyuni, S., Sjahrudin, H., & Rajab, "Kebermaknaan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 17(2), no. 2, pp. 1375–1387, 2024, doi: 10.46306/jbbe.v17i2.563.
- [7] A. As'ad, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 191–200, 2021, doi: 10.37531/yum.v4i1.965.
- [8] M. Ikaningtyas, B. D. A. Zahran, Z. L. Yuanesya, and A. Carolina, "Pemberdayaan Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan: Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Bisnis," *Econ. Bus. Manag. J.*, vol. 3, no. 01, pp. 77–85, 2024.
- [9] Fitria Agustina and Mochammad Isa Anshori, "Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya," *J. Ris. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 82–93, Apr. 2024, doi: 10.54066/jurma.v2i2.1773.
- [10] M. S. Hidayat *et al.*, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa," *J. Manag. Bussines*, vol. 6, no. 1, pp. 287–297, Feb. 2024, doi: 10.31539/jomb.v6i1.7570.
- [11] M. T. Anggara, S. E. L. Ahluwalia, and ..., "Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung," *J. Strateg. ...*, no. 2, pp. 47–57, 2023, doi: <https://doi.org/10.33365/smart.v2i2.3295>.
- [12] W. Ananda, A. Kristiana, N. Khojin, and K. Iskandar, "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes," *JECMER J. Econ. Manag. Entrep. Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 124–136, 2023.
- [13] Ramadhan Abdillah and Eka Purnama Sari, "PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOLAKTO CABANG MEDAN," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 170–183, Feb. 2023, doi: 10.55606/jupiman.v2i1.1299.
- [14] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, Jul. 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [15] I. Agustina, A. Mutaufiq, and Taryanto, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samick Indonesia," *J. Tadbir Perad.*, vol. 4, pp. 1–50, 2024, doi: 10.55182/jtp.v4i1.367.
- [16] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021.
- [17] D. R. Rahadi, *Kompetensi Sumber Daya Manusia*, no. 1991. 2021.
- [18] S. Destri Alda and Heliyani, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri

- Sipil Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Pasaman),” *J. Mirai Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 240–250, 2023, doi: 10.37531/mirai.v8i1.4990.
- [19] Ariska Adittyta, Lidia Andini, and Lailatus Sa’adah, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 42–59, 2021, doi: 10.32503/jmk.v6i1.1214.
- [20] Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, and Meitiana, “Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan,” *J. Environ. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 35–45, Mar. 2022, doi: 10.37304/jem.v3i1.4284.
- [21] N. L. G. P. P. I Nyoman Agus Hendra Maryawan, Ni Made Dwi Puspitawati, “PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ULATIDANA RAHAYU KABUPATEN GIANYAR,” *values, Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Mahasaraswati Denpasar*, vol. 3, no. 4, pp. 413–446, 2024.
- [22] M. A. N. Hasyim, G. I. L. Maje, V. ’ Alimah, and S. A. P. Priyadi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 3, no. 2, pp. 58–69, May 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.
- [23] U. Usmiar and R. Utomo, “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS II PADANG,” *J. Menara Ekon. Penelit. dan Kaji. Ilm. Bid. Ekon.*, vol. 6, no. 3, pp. 106–114, Oct. 2020, doi: 10.31869/me.v6i3.2243.
- [24] Yuan Prasetya Yuditio, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, and Ibrahim Daud, “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur,” *Manaj. J. Ekon.*, vol. 6, no. 1, pp. 143–151, May 2024, doi: 10.36985/manajemen.v6i1.1159.
- [25] T. H. Umniyyah and K. A. Kusuma, “Relationship between Teamwork, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at CV Ayo Berjaya Berkarya,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 4, no. 6. pp. 8865–8877, Feb. 23, 2024, doi: 10.21070/ups.3664.
- [26] S. P. Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, *Kinerja Karyawan*. bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [27] R. P. Boas, M. S. Klamkin, D. P. Squier, and D. Zeitlin, “4728,” *Am. Math. Mon.*, vol. 65, no. 2, p. 126, Feb. 1958, doi: 10.2307/2308901.
- [28] L. Z. Hidayati, V. Firdaus, and S. Sumartik, “THE INTEGRAL ROLE OF MOTIVATION, DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN SURABAYA PLANTATIONS,” *Int. J. Business, Law Polit. Sci.*, vol. 1, no. 9, pp. 52–67, Sep. 2024, doi: 10.61796/ijblps.v1i9.192.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.