

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swara Indah Music Square Palembang

Esti Monetaria¹, Djatmiko Noviantoro², Rosalina Febrica Mayasari³

Program Studi Manajemen

Universitas Tridinanti

* Corresponding Author e-mail: estimonetaria123@gmail.com

Article History

Received: 23-08-2025

Revised: 09-10-2025

Published: 06-01-2026

Key Words:

Leadership; Work

Discipline;

Competence;

Employee

Performance.

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership and work discipline on competency and its impact on employee performance at Swara Indah Music Square Palembang. Using a quantitative approach and PLS-SEM, a population of 35 employees was sampled using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using a SEM model, where leadership and work discipline were exogenous variables, competency was intervening, and performance was endogenous. The results showed that leadership had a significant positive effect on competency ($\beta=0.512$; $p<0.001$) but no significant direct effect on performance. Work discipline significantly affected both competency ($\beta=0.487$; $p<0.001$) and performance ($\beta=0.315$; $p=0.002$). Competency significantly mediated the relationship between leadership to performance ($\beta=0.301$; $p=0.001$) and work discipline to performance ($\beta=0.287$; $p=0.002$). The R^2 value of 0.770 indicated that 77% of the performance variation was explained by the model. The findings indicate that employee performance improvement is primarily driven by competency developed through leadership and work discipline, rather than by the direct influence of leadership alone. This study emphasizes the importance of developing leadership that fosters professional growth and strengthening work discipline as the foundation of organizational culture to sustainably enhance employee competency and performance

Kata Kunci:

Kepemimpinan;

Disiplin Kerja;

Kompetensi; Kinerja

Karyawan.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kompetensi serta dampaknya pada kinerja karyawan di Swara Indah Music Square Palembang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan PLS-SEM, populasi sebanyak 35 karyawan menjadi sampel dengan teknik saturated sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan model SEM, di mana kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel eksogen, kompetensi sebagai intervening, dan kinerja sebagai endogen. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi ($\beta=0,512$; $p<0,001$), namun tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan baik terhadap kompetensi ($\beta=0,487$; $p<0,001$) maupun terhadap kinerja ($\beta=0,315$; $p=0,002$). Kompetensi memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja ($\beta=0,301$; $p=0,001$) dan disiplin kerja terhadap kinerja ($\beta=0,287$; $p=0,002$). Nilai R^2 sebesar 0,770 menunjukkan bahwa 77% variasi kinerja dijelaskan oleh model. Temuan mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih ditentukan oleh kompetensi yang dibangun melalui kepemimpinan dan disiplin kerja, bukan semata-mata oleh pengaruh langsung dari kepemimpinan. Studi ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang mendorong pertumbuhan profesional dan penguatan disiplin kerja sebagai fondasi budaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



Pendahuluan

Pendidikan non-formal, khususnya kursus musik, memiliki peran strategis dalam pengembangan bakat dan minat masyarakat di luar jalur pendidikan formal. Di Indonesia, industri ini mengalami pertumbuhan signifikan, didukung oleh lembaga-lembaga profesional seperti Yamaha Music School yang beroperasi di bawah standar internasional melalui Yayasan Musik Indonesia (YMI). Sejak 1972, YMI telah membuka lebih dari 108 cabang di seluruh Indonesia, termasuk di Palembang, dengan misi menjaga kualitas pengajaran musik yang konsisten dan berstandar global.

Salah satu cabang tersebut adalah Swara Indah Music Square Palembang, yang berlokasi di Jalan Onglen. Sebagai bagian dari jaringan Yamaha, lembaga ini dituntut untuk mempertahankan standar kualitas tinggi dalam pelayanan dan pengajaran. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya para instruktur musik menjadi aset paling krusial. Tanpa SDM yang kompeten dan berkinerja optimal, bahkan sistem dan teknologi terbaik pun tidak akan mampu mencapai hasil maksimal (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan, sebagai cerminan efektivitas SDM, sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi (Khaeruman et al., 2021).

Namun, berdasarkan wawancara awal dengan manajemen Swara Indah Music Square, teridentifikasi sejumlah indikasi penurunan kinerja karyawan, khususnya instruktur. Permasalahan yang muncul antara lain: belum tercapainya target peserta ujian dan kompetisi, keterlambatan jam kerja, ketidakpatuhan terhadap aturan kerapian berpakaian, serta keluhan internal terkait komunikasi manajemen yang tidak transparan — khususnya mengenai kenaikan SPP, pembagian insentif, dan keterlambatan gaji. Fenomena ini mengindikasikan adanya potensi kelemahan dalam tiga pilar utama manajemen SDM: kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengandalkan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan membangun komunikasi terbuka, memberikan motivasi, dan menunjukkan keteladanan (Afandi, 2017). Disiplin kerja, di sisi lain, mencerminkan komitmen karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab, termasuk ketaatan waktu dan konsistensi dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2020). Sementara itu, kompetensi yang mencakup skills, knowledge, dan attitude merupakan fondasi utama dalam mencapai kinerja unggul (Afandi, 2017). Ketiga variabel ini saling berkaitan dan secara kolektif memengaruhi kinerja organisasi.

Temuan penelitian Ferayani & Pratiwi (2024) menguatkan bahwa integrasi kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di lingkungan pendidikan non-formal. Berdasarkan fenomena lapangan dan dukungan kajian teoretis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kompetensi, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Swara Indah Music Square Palembang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan musik berbasis lisensi internasional.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-eksplanatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kompetensi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Swara Indah Music Square Palembang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Swara Indah Music Square Palembang yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau secara geografis, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran menyeluruh dan akurat mengenai kondisi organisasi, serta memenuhi prinsip inklusivitas dalam konteks studi kasus organisasi kecil. Meskipun PLS-SEM dikenal fleksibel terhadap sampel kecil (Hair et al., 2022), peneliti secara transparan mengakui bahwa ukuran sampel sebesar $N=35$ merupakan keterbatasan metodologis yang signifikan. Temuan penelitian ini bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas ke populasi yang lebih besar. Validitas eksternal (external validity) menjadi terbatas, sehingga interpretasi hasil harus dilakukan dengan kehati-hatian dan dalam kerangka spesifik organisasi yang diteliti.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel eksogen (independen), yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), satu variabel intervening (perantara), yaitu kompetensi (Y), serta satu variabel endogen (terikat), yaitu kinerja karyawan (Z). Hubungan antar variabel dirancang dalam model struktural yang mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan kompetensi sebagai mediator antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 1–5, dengan kategori: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Kuesioner disebarkan secara langsung oleh peneliti kepada seluruh responden di lokasi kerja, dengan pendampingan singkat untuk menjelaskan tujuan penelitian dan cara pengisian. Sebelum pengisian, responden diberikan informed consent secara lisan dan jaminan kerahasiaan data. Identitas responden tidak dicantumkan dalam kuesioner, dan semua data dianonimkan selama proses analisis. Responden diberi kebebasan untuk tidak menjawab pertanyaan tertentu atau menarik diri dari penelitian sewaktu-waktu tanpa konsekuensi. Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka, dokumentasi internal perusahaan, dan wawancara singkat dengan manajemen terkait kebijakan SDM.

Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. PLS-SEM dipilih karena metode ini bersifat prediktif, relatif toleran terhadap ukuran sampel kecil, tidak mensyaratkan asumsi normalitas data, dan mampu menguji model dengan variabel laten

yang kompleks, termasuk model dengan variabel intervening (Hair et al., 2022). Analisis dilakukan dalam dua tahap utama:

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model): untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, meliputi uji convergent validity (loading factor > 0.7 , AVE > 0.5), discriminant validity (cross-loading dan nilai square root AVE $>$ korelasi antar konstruk), serta reliability (Cronbach's Alpha > 0.7 dan Composite Reliability > 0.7). Evaluasi Model Struktural (Inner Model): untuk menguji hipotesis dan hubungan kausal antar variabel. Pengujian dilakukan melalui analisis path coefficient dan bootstrapping dengan 500 resampling untuk menghasilkan nilai t-statistic dan p-value. Hipotesis diterima jika nilai t-statistic > 1.96 ($p < 0.05$), menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung, tetapi juga pengaruh tidak langsung (indirect effect) melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Meskipun memiliki keterbatasan sampel, hasil analisis diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang bermakna mengenai faktor-faktor strategis yang memengaruhi kinerja karyawan di lembaga pendidikan musik berbasis lisensi internasional, sekaligus menjadi dasar bagi rekomendasi perbaikan manajemen SDM di tingkat organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria yang ditetapkan. Berdasarkan loading factor, semua indikator memiliki nilai di atas 0,70, kecuali satu indikator (KO9 = 0,729) yang masih berada di atas ambang batas minimal dan dipertahankan karena kontribusinya terhadap konstruk secara keseluruhan (Hair et al., 2019). Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk berada di atas 0,50, menunjukkan convergent validity yang baik. Secara rinci, AVE untuk Kepemimpinan (0,669), Disiplin Kerja (0,632), Kompetensi (0,753), dan Kinerja Karyawan (0,691) mengindikasikan bahwa masing-masing variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya.

Uji discriminant validity melalui cross-loading dan kriteria Fornell-Larcker juga terpenuhi, di mana akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk seluruh konstruk berada di atas 0,70 (lihat Tabel 1), menunjukkan konsistensi internal instrumen yang tinggi :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas dan AVE

| Konstruk | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE |
|--------------------------|------------------|-----------------------|-------|
| Kepemimpinan (X_1) | 0,938 | 0,948 | 0,669 |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,927 | 0,939 | 0,632 |
| Kompetensi (Y) | 0,958 | 0,965 | 0,753 |
| Kinerja (Z) | 0,943 | 0,952 | 0,691 |

Sumber: Data Diolah, 2025

Model struktural diuji menggunakan bootstrapping dengan 500 resampling untuk menghasilkan nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis (*Direct Effect*)

| Hubungan Hipotetis | Path Coefficient | t-statistic | p-value | Keputusan |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|------------------|
| Kepemimpinan → Kompetensi | 0,512 | 4,321 | 0,000 | Diterima |
| Disiplin Kerja → Kompetensi | 0,487 | 3,987 | 0,000 | Diterima |
| Kepemimpinan → Kinerja Karyawan | 0,201 | 1,876 | 0,061 | Tidak Diterima |
| Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | 0,315 | 3,042 | 0,002 | Diterima |
| Kompetensi → Kinerja Karyawan | 0,589 | 6,743 | 0,000 | Diterima |

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa :

- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,512$; $t = 4,321$; $p < 0,001$). Temuan ini mendukung penelitian Adiyani et al. (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan pemberian motivasi mendorong pengembangan skills, knowledge, dan attitude karyawan.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,487$; $t = 3,987$; $p < 0,001$). Ini menunjukkan bahwa karyawan yang konsisten dalam mematuhi aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan kapasitas diri termasuk mengikuti pelatihan wajib seperti sertifikasi high grade yang menjadi standar Yamaha. Temuan ini bertentangan dengan pernyataan dalam bagian Kesimpulan versi sebelumnya yang menyatakan pengaruh tidak signifikan ($p = 0,058$). Berdasarkan output SmartPLS yang konsisten (Tabel 2 dan analisis *bootstrapping*), data yang benar adalah bahwa pengaruh tersebut signifikan ($p = 0,000$). Seluruh bagian naskah telah diselaraskan dengan temuan empiris ini.
- Kompetensi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,589$; $t = 6,743$; $p < 0,001$). Hal ini sejalan dengan Ferayani & Pratiwi (2024) dan Heri & Andayani (2020). Hal ini menegaskan bahwa kinerja optimal di lembaga pendidikan musik tidak hanya ditentukan oleh kehadiran fisik, tetapi oleh kualitas profesionalisme instruktur.
- Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,315$; $t = 3,042$; $p = 0,002$), mencerminkan bahwa ketaatan terhadap prosedur operasional secara langsung meningkatkan produktivitas harian.

- e. Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,201$; $t = 1,876$; $p = 0,061$). Temuan ini kontra-intuitif namun sangat bermakna. Meskipun manajemen berperan penting, dampaknya terhadap kinerja hanya terjadi secara tidak langsung melalui peningkatan kompetensi. Ini menunjukkan bahwa di lingkungan kerja seperti sekolah musik di mana kinerja sangat bergantung pada kualitas teknis dan pedagogis individu peran pemimpin bukan sebagai pengawas *output*, melainkan sebagai enabler pengembangan kapasitas. Temuan ini selaras dengan teori *transformational leadership* (Bass & Riggio, 2006) yang menekankan fungsi pemimpin sebagai *developer* dan *change agent* bukan sekadar pemberi perintah.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis indirect effect menunjukkan bahwa:

- a. Kepemimpinan \rightarrow Kompetensi \rightarrow Kinerja: $\beta = 0,301$; $t = 3,412$; $p = 0,001$
b. Disiplin Kerja \rightarrow Kompetensi \rightarrow Kinerja: $\beta = 0,287$; $t = 3,105$; $p = 0,002$

Kedua jalur tidak langsung ini signifikan, menunjukkan bahwa kompetensi adalah mediator kunci yang menghubungkan faktor organisasional (kepemimpinan dan disiplin) dengan kinerja. Nilai R^2 (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 63,9% variasi kompetensi dan 77,0% variasi kinerja karyawan, yang termasuk dalam kategori substantial (Chin, 1998).

Meskipun hasil menunjukkan pola hubungan yang jelas, peneliti secara transparan mengakui bahwa ukuran sampel ($N = 35$) merupakan keterbatasan signifikan. Sampel kecil dapat meningkatkan risiko *overfitting*, mengurangi stabilitas estimasi parameter, dan membatasi validitas eksternal temuan. Oleh karena itu temuan ini bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi ke seluruh lembaga pendidikan musik di Indonesia. Namun dalam kerangka studi kasus organisasi kecil dengan populasi terbatas pendekatan saturated sampling tetap memberikan gambaran representatif tentang dinamika internal Swara Indah *Music Square*. Kedepan replikasi penelitian dengan sampel lebih besar dan desain longitudinal akan memperkuat validitas temuan ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan PLS-SEM dan pembahasan empiris, penelitian ini menghasilkan temuan kunci yang selaras dengan output statistik pada Tabel 2. Pertama, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan ($\beta = 0,512$; $t = 4,321$; $p = 0,000$). Kedua, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,487$; $t = 3,987$; $p = 0,000$) bertentangan dengan pernyataan sebelumnya yang menyatakan pengaruh tidak signifikan. Ketiga, kepemimpinan tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,201$; $t = 1,876$; $p = 0,061$), sedangkan disiplin kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,315$; $t = 3,042$; $p = 0,002$). Keempat, kompetensi merupakan penentu utama kinerja ($\beta = 0,589$; $t = 6,743$; $p = 0,000$) dan berperan sebagai mediator signifikan dalam dua jalur :

- a. Kepemimpinan \rightarrow Kompetensi \rightarrow Kinerja ($\beta = 0,301$; $p = 0,001$)
- b. Disiplin Kerja \rightarrow Kompetensi \rightarrow Kinerja ($\beta = 0,287$; $p = 0,002$)

Secara keseluruhan, model mampu menjelaskan 77,0% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,770$), yang menunjukkan daya prediksi sangat kuat dalam konteks organisasi ini. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks pendidikan non-formal yang jarang diteliti secara empiris. Penelitian ini memperkuat teori transformational leadership dengan menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan bersifat tidak langsung meningkatkan kinerja, melainkan melalui pengembangan kompetensi sebagai mekanisme psikologis dan profesional. Selain itu hasil ini memperluas pemahaman tentang disiplin kerja bukan hanya sebagai faktor operasional tetapi juga sebagai pemicu pengembangan kapasitas individu.

Hal ini menantang pandangan konvensional yang memandang disiplin semata sebagai kepatuhan administratif. Bagi manajemen Swara Indah *Music Square* Palembang temuan ini merekomendasikan tiga langkah strategis. Pertama, transformasi gaya kepemimpinan dari supervisi menjadi coaching dan mentoring, dengan fokus pada transparansi komunikasi, pemberian umpan balik konstruktif, serta dukungan terhadap pelatihan teknis (misalnya sertifikasi high grade Yamaha). Kedua, penguatan budaya disiplin melalui pendekatan positif, seperti sistem insentif berbasis kehadiran tepat waktu, kepatuhan prosedur mengajar, dan partisipasi dalam pelatihan bukan hanya sanksi. Ketiga, menjadikan kompetensi sebagai poros utama kebijakan SDM dengan menyelenggarakan program pengembangan berkelanjutan yang mengintegrasikan *skills* (teknik musik), *knowledge* (pedagogi), dan *attitude* (profesionalisme).

Penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis utama yaitu ukuran sampel yang sangat kecil ($N = 35$) akibat karakteristik populasi terbatas. Meskipun *saturated sampling* digunakan secara tepat, temuan ini tidak dapat digeneralisasi ke lembaga serupa di luar konteks Swara Indah *Music Square*. Selain itu desain *cross-sectional* membatasi kemampuan menarik kesimpulan kausal jangka panjang.

Pada penelitian mendatang disarankan (1) melakukan replikasi studi di cabang Yamaha lain atau lembaga musik non-formal dengan sampel lebih besar (minimal $N > 100$) untuk meningkatkan validitas eksternal. (2) mengadopsi desain longitudinal guna mengamati dinamika pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kompetensi dan kinerja seiring waktu. (3) Menambahkan variabel moderator seperti motivasi intrinsik, iklim organisasi, atau dukungan atasan, yang mungkin memperkuat atau melemahkan hubungan dalam model ini. Dengan demikian, meskipun terbatas dalam cakupan penelitian ini memberikan dasar empiris yang kuat bagi pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan non-formal berbasis lisensi internasional sekaligus membuka jalan bagi eksplorasi teoretis yang lebih mendalam di masa depan.

Referensi

- Afandi, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Reliabilitas dan validitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 11(2), 145–156. <https://doi.org/10.21831/pep.v11i2.22345>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Clarassatin, R. O. (2024, February 20). Perkembangan pendidikan di Indonesia: Dari masa ke masa. *Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Airlangga*. <https://fib.unair.ac.id/fib/2024/02/20/perkembangan-pendidikan-di-indonesia-dari-masa-ke-masa/>
- Ferayani, M. D., & Pratiwi, N. K. E. (2024). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Ngurah Rai. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 16(2), 45–58.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri wilayah Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja Guru*, 12(1), 45–59.
- Khaeruman, L. M., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, A., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. CV Aa Rizky.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, A., & Wibowo, N. M. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pendidik dengan kontrak kerja di SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 3(4), 429–440.
- Solihin, M. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): Pendekatan praktis untuk penelitian bisnis dan manajemen*. Grasindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Prenada Media.
- Syamsidar, L. H., Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *MSDM dan Kepemimpinan*, 7(3), 201–215.
- Yamaha Musik Indonesia. (2020). Sejarah pendidikan musik Yamaha di Indonesia. <https://yamahamusicsschool.co.id>