

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

The Influence of Work Discipline, Motivation and Work Skills On the Performance of Employees of PT Angkasa Pura I (Persero) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar

Nur Atikah Arifah*, Sukmawati Mardjuni, Ahmad Jumarding

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: nuratikaarfh@gmail.com

Diterima: 07 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan keahlian kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di perusahaan tersebut. Untuk menganalisis data, digunakan analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan keahlian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja, diikuti oleh motivasi dan keahlian kerja. Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Keahlian

Abstract: This study aims to analyze the influence of work discipline, motivation, and work skills on employee performance at PT Angkasa Pura I (Persero) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar. The research method used is a survey, with data collection techniques through distributing questionnaires to employees of the company. Data analysis was conducted using multiple regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination test. The results show that work discipline, motivation, and work skills have a positive and significant impact on employee performance. Work discipline contributes the most to improving performance, followed by motivation and work skills. This research provides a clear understanding of the factors that influence employee performance and offers recommendations to improve performance by enhancing these factors in the workplace.

Keywords: Discipline, Motivation, Expertise



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, yang mengakibatkan perusahaan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang semakin berkualitas akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin tinggi dengan begitu tujuan suatu perusahaan akan dapat tercapai. Manusia sebagai karyawan menjadi salah satu sumber daya yang memiliki posisi penting di perusahaan. Selain sebagai aset, karyawan juga sebagai penggerak untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bila perusahaan ingin tujuan bisnisnya tercapai, maka perusahaan harus mendapatkan pegawai yang memiliki Kedisiplinan Kerja, Motivasi dan Keahlian Kerja berarti seorang pegawai bekerja lebih giat dan cepat untuk peningkatan kualitas kerja mereka. Perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Sumber daya manusia di dalam suatu instansi perlu

dikelola secara baik agar terwujud. Sumber daya manusia di dalam suatu instansi perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kepuasan pegawai dan kebutuhan instansi keseimbangan antara kepuasan pegawai dan kebutuhan instansi. Menurut Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi (Sabrina Fitriyanti, Muh. Idris, Muhammad Kafrawi Yunus, 2022). Menurut Abubakar dan Nur (2022) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagan integral dari suatu organisasi maupun perusahaan MSDM. Yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Menurut Ruslan dan Jafar (2021) menyatakan bahwa SDM memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat berjalan apabila kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus terpenuhi. Suatu perusahaan juga harus memiliki pegawai yang berkualitas, dan memiliki skill yang mumpuni agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Ada beberapa cara yang mampu memengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melalui pengembangan karir, perencanaan karir, pelatihan dan pendidikan, serta sarana dan prasarana.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). . Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya, (Nugraha M, Taslim; Marjuni, Sukmawati; Nur, Indrayani) Optimalisasi Kinerja Pegawai, 2021). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai juga akan selalu berbanding lurus dengan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang dimaksud disini adalah salah satu alat atau proses individu akan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum atau bersama (Ahmad jumarding;Nurhidayanti S, 2020)..

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan keahlian kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dengan satu fenomena serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antara variabel dalam permasalahan yang dikemukakan (Sukmawati Mardjuni, Abdul Karim, Thanwain. 2023). Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan atau angka yang dapat berubah-ubah nilainya dan variatif. Dalam objek penelitian data kuantitatif dapat diperoleh dari pengolahan hasil yang berberupa angka dan digunakan untuk menganalisis. Data kualitatif adalah data non-numerik atau angka. Data ini biasanya berisi analisa kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan. Contoh data kualitatif seperti data wawancara, data observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang pernah dihadapi, dan lain-lain.

Metode analisis merupakan salah satu komponen penting dalam proses data analisis. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna yang telah diperoleh. Setelah data tersebut dikumpulkan, data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab

pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Karena judul yang akan penulis teliti memiliki tiga variabel maka penulis menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Rumus Regresi Linier Berganda Menurut Sujarweni (2015:160) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Constanta
 $\beta_1 - \beta_3$: Koefisien Regresi
 X1 : Disiplin Kerja
 X2 : Motivasi
 X3 : Keahlian Kerja
 E : Error Disturbances

Model regresi di atas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi) dan X3 (Keahlian Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Melalui persamaan regresi tersebut di atas akan diketahui pengaruh variabel bebas (X1, X2 dan X3 terhadap variabel terikat (Y). Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka dilakukan uji hipotesis. Data Penelitian ini di olah dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model regresi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.712	2.783		.974	.335
X1 Disiplin	.208	.075	.372	2.770	.008
X2 Motivasi	.520	.079	.771	6.607	.000
X3 Keahlian	.127	.058	.271	2.196	.033

a. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai
 Sumber: Analiss Data 2023

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,712 + 0,208 X_1 + 0,520 X_2 + 0,127 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
 X1 = Disiplin
 X2 = Motivasi
 X3 = Keahlian

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- b_0 = Nilai konstanta sebesar 2,712 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (disiplin kerja, motivasi, keahlian kerja) konstan maka besarnya kinerja pegawai adalah sebesar 2,712.
- b_1 = Koefisien disiplin kerja sebesar 0,208 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 point disiplin kerja maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,208 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.
- b_2 = Koefisien motivasi sebesar 0,520 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 point motivasi maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,520 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.
- b_3 = Koefisien keahlian kerja sebesar 0,127 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 point motivasi maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,127 point.

Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keahlian kerja maka akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel Motivasi sebesar 0,520 dan untuk variabel Keahlian sebesar 0,127 yang lebih rendah. Dan untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel Motivasi pengaruhnya paling besar atau paling dominan berpengaruh.

2) Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	2.712	2.783		.974	.335
X1 Disiplin	.208	.075	.372	2.770	.008
X2 Motivasi	.520	.079	.771	6.607	.000
X3 Keahlian	.127	.058	.271	2.196	.033

a. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai
 Sumber: Analiss Data 2023

Berdasarkan pada Tabel 2. hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada Tabel 4.10 nilai thitung untuk Disiplin sebesar 2,770 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,012. Maka diketahui thitung $2,770 > ttabel 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima artinya variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada Tabel 2. nilai thitung untuk Motivasi sebesar 6,607 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,012. Maka diketahui thitung $6,607 > ttabel 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh Variabel Keahlian Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada Tabel 2. nilai thitung untuk Keahlian sebesar 2,196 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,012. Maka diketahui thitung $2,196 < ttabel 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima artinya variabel keahlian mempunyai pengaruh yang signifikan bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

3) Uji F (Simultan)

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.846	3	7.615	14.937	.000b
Residual	23.453	46	.510		
Total	46.299	49			

Sumber: Analiss Data 2023

4) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702a	.493	.460	.714

a. Predictors: (Constant), Keahlian, Motivasi, Disiplin
 Sumber: Analiss Data 2023

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,493. Hal ini berarti 49,3% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh variabel independen yaitu motivasi (X1), disiplin (X2) dan keahlian (X3). Sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hasil uji analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil uji analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keahlian kerja (X3) terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hasil uji analisis menjelaskan bahwa dari ketiga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar adalah motivasi (X2), dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Berdasarkan Hasil penelitian terdahulu dari (Hasyim et al., 2020) Menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah Motivasi Kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Selain motivasi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Disiplin Kerja berpusat kepada kedisiplinan, yang merupakan fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena semakin disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dicapai.

Disiplin kerja adalah konsep dalam bekerja atau manajemen agar pegawai bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang di berikan. Hal ini harus diperhatikan karena dengan disiplin kerja, pegawai dapat dikontrol untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Selain itu disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengawasi dan mengontrol pegawainya mengenai kedisiplinan agar pencapaian tujuan suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Begitu juga yang dialami oleh Pegawai PT Angkasa pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang merupakan salah satu perusahaan BUMN dan berdiri sejak tahun 2008 hingga saat ini, Terletak di Jalan Bandara Lama No. 1 Mandai, Kab. Maros Sulawesi Selatan. Disiplin kerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, masih perlunya pengawasan yang lebih baik yang harus dilakukan oleh perusahaan.

Perusahaan mengeluhkan pegawai yang belum bisa mentaati peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan serta belum memaksimalkan jam masuk kerja yang telah di tentukan. Disiplin kerja salah satunya diukur dari kehadiran serta tepat waktu. PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, memberikan motivasi kepada pegawai sebelum bekerja. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang menjadi masalah adalah banyak pegawai yang masih menghiraukan motivasi yang diberikan sebelum bekerja. Adapun Keahlian Kerja PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin

Makassar, didalam perusahaan pegawai dituntut memiliki keahlian atau skill agar dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Keahlian Kerja itu sendiri adalah kecakapan atau keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

Kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, lumayan baik dan masih perlu adanya pengembangan kinerja agar sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja pegawai diukur dari kualitas, kuantitas, kehadiran, sikap kerja, dan kemampuan bekerja sama. Di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dikelompokkan berdasarkan jasa Aeronautika dan jasa Non-Aeronautika Pihak Di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar membuat pegawai senyaman mungkin untuk meningkatkan Kedisiplinan Kerja, Motivasi dan Keahlian Kerja Pegawai.

Disiplin kerja adalah konsep dalam bekerja atau manajemen agar karyawan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja berpusat kepada kedisiplinan, yang merupakan fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi (Hastati, H., Remmang, H., & Cahyono, C. 2020) Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan keahlian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja, diikuti oleh motivasi dan keahlian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar & Nur. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad jumarding, Nurhidyanti.2020. Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Direktorat Pembinaan Pendidikan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Gibson, (1996). "Perilaku Organisasi". Jakarta: Rineka Cipta
- Hastati, H., Remmang, H., & Cahyono, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Di Hotel Dinasti Kota Makassar. Indonesian Journal of Business and Management, 2(1), 35–40.
- Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina ' Alimah, and Shintya Ayu Putri Priyadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex." Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 3(2): 58–69.
- Herlinda , Firman Menne , Seri Suriani, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros, 2021
- Nugraha M, Taslim; Marjuni, Sukmawati; Nur, Indrayani, Optimalisasi Kinerja Pegawai, 2021
- Rahmawati, Y. P., & Gulo, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Jakarta Timur. 2.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku 2., terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, M., & Jafar, S. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
- Sabrina Fitriyanti, Muh. Idris, Muhammad Kafrawi Yunus, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar, 2022
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sujarweni, V. W. (2017). Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukmawati Mardjuni, Abdul Karim, Thanwain, Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan, 2023
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana