

Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Sebsem Atrimus¹, Rustan Ali², Ulfah Laila Nisrina^{3*}, Syahban Mada Ali⁴, Irawati Nur⁵

Institut Ilmu Sosial dan Bsinis Andi Sapada

Email: ¹sebsem82@yahoo.com, ²rustanali776@gmail.com, ³ulfah.laila@gmail.com,
⁴syahban.syan@gmail.com, ⁵irawatinur77@gmail.com

Diterima: 30 Juli 2024 | Disetujui: 20 Agustus 2024 | Dipublikasikan: 30 Agustus 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Parepare. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel ditentukan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh 53 responden. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Parepare. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Parepare. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Parepare.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and discipline on the performance of employees at the Customs Supervision and Service Office of Customs and Excise Type C Parepare. This research used qualitative and quantitative methods. The data collection methods used in this research are observation, interviews, questionnaires and documentation. The sample was determined using saturated sampling and obtained 53 respondents. The analysis method uses multiple linear regression with the help of the SPSS Version 23 program. The results of this research indicate that partially, the work environment has no effect on the performance of employees at the Customs Supervision and Excise Service Office Type C Parepare. Partially, work discipline influences the performance of employees at the Customs Supervision and Excise Services Office Type C Customs, Parepare. Simultaneously, the work environment and work discipline affect the performance of employees at the Customs Supervision and Excise Service Office, Type C Customs, Parepare. (150-250 words)

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat

berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari dalam menunjang kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain perkembangan adopsi teknologi (Masud et al., 2022). Salah satunya adalah kompetensi pegawai. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* yang baik dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan *skill* yang handal maka kinerja pegawai akan meningkat (Masud, Tenriyola, et al., 2022).

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi. Pegawai yang berkualitas berkaitan mendukung capaian tujuan organisasi (Hutagalung, 2022). Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk memutuskan bagaimana mengelola sumber daya manusianya dan mengoptimalkannya. Untuk mencapai tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus bekerja sama dengan pegawai yang diharapkan. Pegawai adalah aset paling penting dalam perusahaan, dan mereka berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan organisasi. Pegawai yang menjadi tenaga kerja suatu instansi seringkali dipandang sebagai aset yang berharga. Bukan hal yang aneh bagi organisasi untuk memandang pegawai sebagai beban yang perlu terus dipantau untuk mengurangi biaya. Namun, ini adalah pandangan yang salah. Karena pegawai adalah satu-satunya aset yang tidak bisa diduplikasi atau ditiru oleh orang lain (Arifuddin, 2022).

Pada hakikatnya setiap manusia adalah makhluk unik yang diciptakan dengan sifat berbeda-beda oleh Sang Pencipta Yang Maha Esa. Maka dari itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare merupakan salah satu dari unit kerja vertikal di bawah Direktorat Jenderal Bea Cukai Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Sulawesi Bagian Selatan Direktorat Jenderal Bea Cukai dan juga bertanggung jawab atas pengawasan dan pelayanan kepabeanan dan cukai di wilayah kerja yang ditetapkan oleh undang-undang. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare yang berlokasi di Jalan Andi Cammi (tepatnya berada di dalam Kompleks Pelabuhan Nusantara Parepare) Kotamadya Parepare, Propinsi Sulawesi Selatan senantiasa dan selalu melakukan inovasi dan terobosan dalam menjalankan tugas dan fungsinya terkait pengawasan dan pelayanan di bidang kepabeanan dan cukai. Untuk mencapainya, setiap pegawai harus berkinerja terbaik.

Ada beberapa fenomena yang ditemukan saat observasi awal yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman dikarenakan luas bangunan kantor yang terlalu kecil sehingga ruangan kerja menjadi terbatas dan minimalis, kebisingan yang ditimbulkan oleh suara terompet atau klakson kapal laut yang sandar maupun kendaraan yang melintas di sekitar Kantor Bea Cukai, sering kali terjadi kepadatan /kemacetan kendaraan di area parkir pelabuhan, serta disiplin pegawai yang dinilai masih kurang optimal. Dengan beberapa masalah yang terjadi membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kitta et al., 2023 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas

dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jahroni & Darmawan, 2022 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti benar-benar berperan membentuk kinerja karyawan. Adanya kedisiplinan menyebabkan ketertiban di tempat kerja. Ini penting dan harus terjadi guna mendukung pelaksanaan kerja di lingkungan kerja. Para manajer harus melaksanakan tugas pengawasan untuk memastikan setiap peraturan di tempat kerja telah ditaati dengan benar dan menyeluruh oleh semua karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif (Rifani, 2021). Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data-data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dan menggunakan skala likert sebagai alat ukur.

HASIL

A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua (2) bulan. Peneliti menyebarkan 53 kuesioner kepada responden. Berikut ini karakteristik responden bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 53 pegawai. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

NO.	JENIS KELAMIN	FREKUENSI (N)	PERSENTASE (%)
Berdasarkan Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	49	92%
2.	Perempuan	4	8%
	Jumlah	53	100 %
Berdasarkan Umur			
1.	18-25 Tahun	1	2 %
2.	26-32 Tahun	20	38%
3.	33-40 Tahun	16	30%
4.	>40 Tahun	16	30%
	Jumlah	53	100%
Berdasarkan Pendidikan			
1.	SMA/SMK	2	4%
2.	DIPLOMA	29	55%
3.	S1/S2	22	41%
	Jumlah	53	100 %

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil kuesioner yang telah di bagikan di atas, jenis kelamin yang paling banyak di jenis kelamin laki-laki ada 49 orang atau 92% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada 4 orang atau 8%.

Berdasarkan umur yang paling banyak ada pada umur 26-32 tahun sebanyak 20 orang atau 38%, umur 33-40 tahun ada 16 orang atau 30%, umur di atas 40 tahun ada 16 orang atau 30% dan umur yang paling sedikit ada di umur 18-25 tahun sebanyak 1 orang atau 2%.

Berdasarkan pendidikan yang paling banyak ada pada lulusan diploma sebanyak 29 orang atau 55%, disusul lulusan S1/S2 ada sebanyak 22 orang atau 41% dan yang paling sedikit adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 2 orang atau 4%.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja X ₁	X _{1.1}	0,727	0,270	Valid
	X _{1.2}	0,874	0,270	Valid
	X _{1.3}	0,687	0,270	Valid
	X _{1.4}	0,695	0,270	Valid
	X _{1.5}	0,305	0,270	Valid
Disiplin X ₂	X _{2.1}	0,738	0,270	Valid
	X _{2.2}	0,825	0,270	Valid
	X _{2.3}	0,725	0,270	Valid
	X _{2.4}	0,840	0,270	Valid
	X _{2.5}	0,640	0,270	Valid
Kinerja Pegawai Y	Y1	0,752	0,270	Valid
	Y2	0,812	0,270	Valid
	Y3	0,723	0,270	Valid
	Y4	0,855	0,270	Valid
	Y5	0,615	0,270	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Tabel 2 di atas membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.270 sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,664>0,60	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,664>0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,809>0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2024.

Menurut tabel 3 di atas, diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian Lingkungan Kerja sebesar 0,664 variabel Disiplin sebesar 0,664 dan variabel

Kinerja Pegawai sebesar 0,809 hingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai semua pengukuran variabel dari kuesioner adalah Reliabel.

3. Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.892	.501		1.778	.081
Lingkungan kerja	.016	.029	.016	.538	.593
Disiplin	.916	.029	.973	31.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Dari tabel 4 di atas konstanta sebanyak 0,892 menjelaskan bahwa bila tidak ada lingkungan kerja dan disiplin kerja atau nilai $X_1, X_2 = 0$, maka kinerja pegawai menjadi 0,892 atau sama dengan nilai konstanta. Koefisien regresi X_1 sebanyak 0,016 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebanyak 0,016 dan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi X_2 sebanyak 0,916 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai disiplin kerja maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0.916 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4. Uji t (Pengujian Hipotesis secara Parsial)

Dari tabel 4 di atas nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.593 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0.538 < t_{tabel} 1,676$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 31.743 > t_{tabel} 1,676$. Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai.

5. Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	893.255	2	446.627	627.050	.000 ^b
Residual	35.613	50	.712		
Total	928.868	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Dari *output* tabel 5 diatas nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 627.050 > F_{tabel} 3,18$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.960	.84396

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Lingkungan kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

R Square atau R^2 menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variable independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS diperoleh $R^2 = 0,962$ dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 96,2%. Sedangkan sisanya 3,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis data statistik, membuktikan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare. Ini dikarenakan dari hasil wawancara pada pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare, lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama dalam kinerja pegawai. Keadaan yang berisik serta kantor yang kecil tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan peneliti yang dilakukan oleh Kitta et al., 2023 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut kitta lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu teori yang mendukung hasil ini adalah Asfar & Anggraeni, 2020 yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi pegawai yang ada di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare sudah merasakan lingkungan kerja yang baik.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data secara statistik, membuktikan terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare. Dari hasil wawancara disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare. Pegawai lebih cenderung mempertimbangkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jahroni & Darmawan, 2022 menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti benar-benar berperan membentuk kinerja karyawan. Adanya kedisiplinan menyebabkan ketertiban di tempat kerja. Penekanan pada kedisiplinan sebagai faktor utama di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare adalah hal baru yang menarik, ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, yang bisa menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja di instansi ini.

Hasil ini sejalan dengan teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Asfar & Anggraeni, 2020 yang menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Maka memang sepantasnya disiplin kerja harus diterapkan dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis data statistik, membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan adanya testimoni dari pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare. Lingkungan kerja harus dibarengi dengan disiplin kerja untuk dapat menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Parepare.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Parepare. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Parepare. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Parepare

DAFTAR PUSTAKA

- R., Ramadani, M. R., Nurbayani, N., Anugrah, R., & Purwanda, N. W. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 386–396.
- Arifuddin, A. (2022). Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–11.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.

- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11–18.
- Fahlevi, R., Sari, Y. P., Rukmana, A. Y., Januardani, F. D., Sholihannisa, L. U., & Amelia, W. (2023). *Manajemen Kinerja*. Get Press Indonesia.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309.
- Masud, A. A., Nurfadhilah, N., Tijjang, B., & Ali, R. (2022). The Role of E-Business Adoption Towards Improving Msme Performance in Parepare City. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 5(3), 59–66.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6.
- Putra, A. T., Ali, R., Beddu, M., & Syamsuriani, S. (2023). Menggali Dampak Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Faktor Finansial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 251–258.
- Rifani, R. A. (2021). Analisis Laporan Keuangan untuk Mengukur Kinerja Keuangan atas Penyaluran Kredit PT BTN (persero) Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 7–19.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.