

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng

Asmini¹, Andi adawiah², Umar³, Mansur⁴, Muhammad Fadil⁵

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3,4,5}

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng^{1,2,3,4,5}

Email : asmini@unipol.ac.id¹, andiadawiah@unipol.ac.id², umar@unipol.ac.id³,
mansur@unipol.ac.id⁴, muhammad.fadil@unipol.ac.id⁵

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng, sedangkan Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Appanang yang berlokasi di Cangadi Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan, Penentuan sampel menggunakan teknik Sampung Jenuh, merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Appanang kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng yang berjumlah 12 orang. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Nilai Koefisien regresi $X = 0,682$ Koefisien Disiplin Kerja, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Disiplin Kerja 1% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 68,2%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng untuk lebih memperhatikan penerapan Disiplin kerja pada instansi, adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin akan memicu peningkatan disiplin kerja dengan begitu meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pengaruh.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is whether work discipline influences employee performance at the Appanang Village Office, Liliriaja District, Soppeng Regency, while the aim of this research is to determine the effect of work discipline on employee performance at the Appanang Village Office, Liliriaja District, Soppeng Regency. This research was conducted at the Appanang Village Office which is located in Cangadi, Appanang District, Liliriaja District, Soppeng Regency, South Sulawesi Province. The sample was determined using the Sampling Saturated technique, which is a sampling technique that takes the entire population as a sample, so the sample in this research is all employees of the Appanang District Office. Lalabata sub-district, Soppeng Regency, totaling 12 people. To determine the effect of work discipline on employee performance, simple linear regression analysis was used. From the results of a simple regression analysis, it can be concluded that: Work discipline has a significant influence on employee performance at the Appanang Village Office, Liliriaja District, Soppeng Regency. Regression coefficient value $X = 0.682$ Work Discipline Coefficient, showing a positive relationship. If it is assumed that other independent variables are constant, then for every 1% increase in work discipline, employee performance will increase by 68.2%. With a significance value of $0.043 < 0.05$, it can be seen that work discipline has an influence on employee performance at the

Appanang Village Office, Liliraja District, Soppeng Regency. The suggestions given by researchers to the Appanang Subdistrict Office, Liliraja District, Soppeng Regency, are to pay more attention to the implementation of work discipline in agencies, the existence of strict sanctions for violations of discipline will trigger an increase in work discipline thereby increasing employee performance..

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Kelurahan/Desa dalam hal ini Pegawai Kelurahan/Desa harus mampu memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat setempat, hal ini sejalan dengan fungsi pemerintah Kelurahan/Desa yaitu mengatur dan mengurus segala kepentingan masyarakat Kelurahan/desa dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera.

Untuk mencapai tujuan pemerintah Kelurahan/Desa, maka harus didukung dengan Kinerja pegawai yang maksimal pula. Kinerja pegawai yang maksimal akan berdampak pada pelayanan pemerintah Kelurahan/Desa yang maksimal pula, oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh Pemerintah Desa. karena pegawai merupakan Indikator yang sangat penting karena berhasil tidaknya pemerintah Kelurahan/Desa dalam mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku Pegawai yang melaksanakan pekerjaan.

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai Pegawai dalam kegiatan Pemerintah Kelurahan/Desa maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada Pemerintah Kelurahan/Desa, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan Pemerintah Kelurahan/Desa, sedangkan Pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan Pemerintah Kelurahan/Desa.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat

diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di Pemerintah Kelurahan/Desa. Selain itu Pemerintah Kelurahan/Desa sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya teladan pimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan Pemerintah Kelurahan/Desa karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng, sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng. bertugas untuk menjalankan pemerintahan di tingkat kelurahan/desa dalam rangka pembinaan dan pemberdayaan masyarakat serta melaksanakan pembangunan dan peningkatan perekonomian masyarakat Kelurahan Appanang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Kelurahan Appanang, nampak bahwa Kinerja pegawai belum maksimal, salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja

pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang adalah disebabkan karena kurangnya kedisiplinan pegawai, dimana seringkali pegawai masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wita dan pulang sebelum jam 16.00 Wita, selain itu masih ada pegawai yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, sehingga mengakibatkan pekerjaan pegawai sering kali terbengkalai.

Pokok permasalahan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng.

Tujuan penelitian ini adalah :“ Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng”.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Data Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber- daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non- human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Yuli dalam (Andi, 2020) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi dalam (Adawiah et al., 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen

tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Menurut Simamora dalam (Asmini, Nur Alam, et al., 2022) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai”.

Berdasarkan pendapat ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas- aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan organisasi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Afandi dalam (Mei Surya et all, 2022) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) Adanya kepatuhan para pengikut; 3) Adanya sanksi bagi pelanggar.

Menurut (Umar et al., 2022) Disiplin diambil dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Berdasarkan hal tersebut muncul kata *Disciplina* yang diartikan sebagai pelatihan atau pengajaran. Namun demikian kata disiplin dikembangkan menjadi berbagai perspektif. Kemudian menurut Wau, Samalua W., dalam (Asmini ; Andi, 2018) berpendapat bahwa Disiplin kerja merupakan sebuah sikap saling menghormati, menghargai, dan taat terhadap berbagai aturan dan tata tertib yang berlaku, baik lisan maupun tertulis serta mampu menjalankannya dan siap untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tata tertib dan lalai terhadap tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian Fathoni dalam (Umar et al., 2022) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Sutanjar & Saryono dalam (Hastuti Mulang, 2022), disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari Instansi yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian Pegawai dalam menjalankan standar organisasional Instansi yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan Instansi

3. Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam (Asmini, Umar, et al., 2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan Menurut (Mansur & Asmini, 2022).

Menurut Mathis dalam (Nur Alam et al., 2023) mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Selanjutnya (Mansur, 2019). Menurut Dharma dalam (Huda, 2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut soadji dalam (Mansur, Rizal, 2021) *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey

2. Definisi operasional

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai pada Kelurahan Appanang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Indikator yang diukur adalah :

- a) Kepatuhan pada peraturan
- b) Efektif dalam bekerja
- c) Tindakan korektif
- d) Kehadiran tepat waktu
- e) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni dengan bobot score sangat setuju = 5, setuju = 4, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 2 sangat tidak setuju, = 1.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai Kantor Kelurahan Appanang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Instansi. Indikator diukur

adalah :

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Pelaksanaan Tugas
- d) Tanggung Jawab Kesadaran

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni dengan bobot score sangat setuju = 5, setuju = 4, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 2 sangat tidak setuju, = 1

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng yakni berjumlah 12 orang pegawai. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2009), sehingga jumlah ditentukan sebanyak 12 orang

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Observasi
Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai disiplin kerja yang diterapkan pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng.
- b. Wawancara
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.
- c. Kuesioner
Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden terkait Disiplin kerja dan Kinerja pegawai

5. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1) Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2) Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002 : 250) dengan rumus (1) :

$$H2 : Y = a + b (X) \dots \dots \dots (1)$$

H3 : Dimana:

H4 : Y = Kinerja pegawai

H5 : X = Disiplin kerja

H6 : a dan b = Koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Sederhana dimana persamaan regresi yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah Variabel independent yaitu Disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS , maka didapatkan hasil seperti pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Sederhana
Coefficients^a

Model	Standardize		Beta	t	Sig.
	Unstandardize	d			
	d Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27.316	6.4817		4.239	.000
Disiplin Kerja	.682	.319	.430	2.020	.043

a. Dependent Variable:
 Kinerja Pegawai

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 27,316 + 0,682X$$

Nilai Konstanta (α) = 27,316 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin kerja dianggap 0 (nol), maka Kinerja pegawai sebesar 27,316 Poin. Koefisien regresi $X = 0,682$ Koefisien Disiplin Kerja, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Disiplin Kerja 1% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 68,2%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng.

b. Pembahasan

Nilai Koefisien regresi $X = 0,682$ Koefisien Disiplin Kerja, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Disiplin Kerja 1% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 68,2%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Disiplin pegawai yang ada di Kantor

Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng, maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng, begitu juga sebaliknya, semakin rendah Disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng ,maka semakin turun juga Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Nilai Koefisien regresi $X = 0,682$ Koefisien Disiplin Kerja, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Disiplin Kerja 1% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 68,2%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng untuk lebih memperhatikan penerapan Disiplin kerja pada instansi, adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin akan memicu peningkatan

disiplin kerja dengan begitu meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pelayanan Terpadu Satu Pintu , Tenaga Kerja. *Metansi*, 4(April), 33–39.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Surlianti, S., & Fausiah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.149>
- Andi, A. ; N. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa. *Jurnal Manajemen ...*, 3(April), 5–13.
- Asmini ; Andi, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang*. 8(2), 154.
- Asmini, Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Asmini, Umar, & Zulfahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95–100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Hastuti Mulang. (2022). *Jurnal Mirai Management Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 7(2), 324–341.
- Huda, M. T. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur* (Issue 8.5.2017).
- Mansur, Rizal, F. kahairan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pns Pada Dinas Penanaman Modal ,
- Mansur. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor perpustakaan dan arsip daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(April), 14–21.
- Mansur, M., & Asmini, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 102. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1358>
- Mei Surya Ningsih, I. M. H., & Dipotmodjo, T. S. . (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(4), 200. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i4.128>
- Nur Alam, A. R., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). PENGARUH Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D ' Malaka Soppeng Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D ' malaka Soppeng . Penelitian ini dilakukan Di C. *Jurnal Metansi*, 5(April), 41–48.

