Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DAIKIN AIR CONDITIONING MAKASSAR BRANCH

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAIKIN AIR CONDITIONING CABANG MAKASSAR

[1] **Ade Kurniawan**
adekurniawan@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar

[2] **Sadariah**
ssadariah3@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar

Abstract

Of this study is to determine the influence of leadership and discipline on employee performance at PT. Daikin Airconditiong Indonesia Makassar Branch. The types of data used in this study are qualitative and quantitative data. The data sources used in this study are primary data and secondary data. The analysis method used is descriptive analysis and statistical analysis through multiple linear regression tests obtained a value of Y = 9.956 + 0,393 X1 + 0,402 X2, then the value of the correlation coefficient (r) 0,830, or 83,0% and the coefficient of determination (r2) of 0,678 or 67,8%. Furthermore, the calculation of the T test obtained results for leadership variables, namely T count 4,091 > T table 1,673 and discipline variables obtained values, namely T count 5,276 > T table 1.689. Test results F obtained F count 59,893 > F table 2,77. The results showed that leadership and discipline both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the

Keyword: Leadership, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daikin Air Conditioning Indonesia Cabang Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistic melalui uji regresi linear berganda diperoleh nilai Y = 9.956 + 0,393 X1 + 0,402 X2, kemudian nilai koefisien korelasi (r) 0,830, atau 83,0% dan koefisien determinasi (r2) sebesar 0,678 atau 67,8%. Selanjutnya perhitungan uji T didapatkan hasil untuk variabel kepemimpinan yaitu T hitung 4,091 > T tabel 1,673 dan variabel kedisiplinan diperoleh nilai yaitu T hitung 5,276 > T tabel 1,673. Hasil uji F diperoleh F hitung 59,893 > F tabel 2,77. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kinerja

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

PENDAHULUAN

Menurut Siagian, dalam Sudaryo Yoyo dkk (2018:3-4). “Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia dapat pula menjadi penyebab pemborosan dan tidak efisien dalam berbagai bentuk untuk itu perlu perhatian kepada manusia yang merupakan salah satu tuntutan dalam

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat" (Hasibuan 2017:10), dan "juga memberikan pendapat bahwa manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan prosedur" (Amstrong dalam Rahmat 2018:2).

Kepemimpinan memiliki peran sangat krusial dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, karena kepemimpinan merupakan aktivitas pokok yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Freeman dan Taylor (2022:3), kepemimpinan adalah "kemampuan untuk mengoordinasikan kegiatan kelompok agar mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas yang maksimum dan mendapatkan kerjasama dari masing-masing individu." Pandangan ini juga dikuatkan oleh Yukl (2018:26), yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai "proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menerima apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan, dan di mana melaksanakannya. Ini juga melibatkan memberikan dorongan, inspirasi, motivasi, serta mengarahkan aktivitas baik pada tingkat individu maupun kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama kepemimpinan adalah merangsang individu-individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi." Kepemimpinan juga mencakup aspek memotivasi dan berkomunikasi dengan para pekerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok.

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

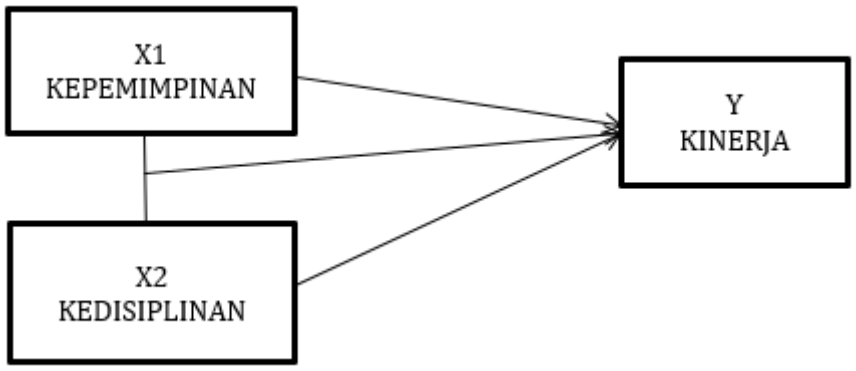
Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

METODE PENELITIAN

Metologi analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk merangkum dan menginterpretasi data yang ada, dengan tujuan memberikan gambaran yang terperinci mengenai pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan analisis statistik. analisis statistik untuk menjawab masalah utama dan membuktikan hipotesis sebelumnya melalui uji regresi linear berganda kemudian nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r2) Selanjutnya perhitungan uji T dan uji F

Berikut ini adalah kerangka konsep penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Makassar:

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Studi ini dilakukan di PT Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Makassar, yang terletak di Jalan Veteran Selatan nomor 455, RT.003/RW.001, Bonto Lebong, Mamajang, Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu dari Februari 2023 hingga Maret 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

A. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga melihat nilai variabel dependen jika nilainya meningkat atau menurun, dan

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah hubungannya positif atau negatif. Persamaan berikut menunjukkan bagaimana kepemimpinan dan kedisiplinan berdampak pada kinerja karyawan, sebuah tujuan dari analisis linear berganda:

Tabel 1 Hasil output SPSS 26 coefficients

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.956	3.696		2.693	0.009
	Kepemimpinan	0.393	0.096	0.401	4.091	0.000
	Kedisiplinan	0.402	0.076	0.517	5.276	0.001
a.Dependent Variable: Kinerja b.Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan						

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas hasil regresi diperoleh nilai konstanta (a) = 9.956. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (b1) = 0,393. Nilai koefisien regresi kedisiplinan (b2) = 0,402. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

Y = 9.956 + 0,393 X1 + 0,402 X2

Berdasarkan persamaan regresi liner berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut hasil dari persamaan regresi tersebut dalam beberapa poin berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 9.956. Secara matematis, nilai konstanta ini mengindikasikan bahwa ketika kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki nilai nol, kinerja memiliki skor sebesar 9.956. Dari persamaan ini juga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk kedua variabel tersebut positif, yakni 0,393 dan 0,402, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (b1) sebesar 0,393 memiliki arti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sekitar 39,3%.

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

3. Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan (b2) sebesar 0,402 memiliki makna bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel kedisiplinan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sekitar 40,2%.

B. Analisis korelasi r dan kofisien determinasi (R2)

Metode analisis ini digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel independen (X1, X2, dll.) terhadap variabel independen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X1, X2, dll.) dengan variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 dan 1; nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi sangat kuat, sebaliknya nilai yang semakin mendekati 0 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi sangat rendah.

Koefisien determinasi dan korelasi dijelaskan di sini, yaitu: Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS 26, data analisis korelasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil output SPSS 26 model summary

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Errorof the Estimate	Durbin-Watson
1	0.830[a]	0.689	0.678	0.971	1.734
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Tabel di atas menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Makassar. Nilai korelasi/hubungan R adalah 0,830, dan presentase pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah koefisien determinasi, yang merupakan hasil peguadratan R. Dari tabel di atas, koefisien determinasi adalah 68,9%. Sementara 31,1%, atau 100%-87,4%), dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor X.

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

C. Uji T (parsial)

Dengan asumsi bahwa variabel lain adalah variabel konstan, uji T digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen. Untuk melakukan uji t, nilai t hitung dan nilai t tabel dibandingkan. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa apabila t hitung kurang dari t tabel, variabel independen yang dimaksud memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,956	3.696		2.693	0.009
	Kepemimpinan	0.393	0.096	0.401	4.091	0.000
	Kedisiplinan	0.402	0.076	0.517	5.276	0.000
Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Output SPSS 26, 2023

1. Dalam hasil uji T untuk variabel kepemimpinan, didapati bahwa nilai T hitung adalah 4,091, dan signifikansi pada tingkat signifikansi (a=0,05) adalah 0,001, yang kurang dari 0,05. Nilai T tabel dengan tingkat signifikansi a=0,05 dan derajat kebebasan = 54, diperoleh sebesar 1.673. Oleh karena itu, nilai T hitung untuk variabel kepemimpinan (4,091) lebih besar daripada nilai T tabel (1.673), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, bukti dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji T untuk variabel kedisiplinan menghasilkan nilai T hitung sebesar 5,276, dengan tingkat signifikansi (a=0,05) sebesar 0,001, yang juga kurang dari 0,05. Nilai T tabel dengan tingkat signifikansi a=0,05 dan derajat kebebasan = 54, diperoleh sebesar 1.689. Oleh karena itu, nilai T hitung untuk variabel kedisiplinan (5,276) lebih besar daripada nilai T tabel (1.689), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, bukti dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

terhadap kinerja karyawan.

3. Menurut data di atas, hipotesis pertama dan kedua yang diajukan dapat diterima karena kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan (X2), dengan kontribusi 5,276,", adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

D. Uji F

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan maka dari itu dilakukanlah sebuah pengujian yaitu Uji F dengan menggunakan data yang telah diolah. Uji F dilakukan untuk membandingkan F hitung yang telah di hasilkan dari penelitian ini yang datanya diolah lalu dibandingkan dengan F tabel. Berikut hasil analisis uji F secara simultan.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.847	2	56.424	59.893	0.000[b]
	Residual	50.872	54	0.942		
	Total	163.719	56			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan						

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Hasil regresi dari tabel yang ada menunjukkan bahwa F hitung sebesar 59,893 untuk mengetahui F tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2) dengan menggunakan signifikan a=5% df1 (n - k) = 2 dan df2 (n - k) atau 57-2 = 55 (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan yang diberikan dan tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan di PT Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Makassar memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berpotensi memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Hasil uji-F secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat TBK Jakarta Selatan" (2020) oleh Widia Astuti, yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berdampak positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga mendapat dukungan dari teori Malayu SP Hasibuan (2019:198), yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan aspek-aspek seperti keteladanan dari pimpinan, imbalan berupa gaji dan kesejahteraan, keadilan, sanksi, hukuman, serta ketegasan dari pimpinan, dan faktor-faktor lainnya.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kayawan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menunjukkan bahwa kepemimpinan yang disajikan oleh manajemen PT Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Makassar berdampak positif pada setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan utama perusahaan. Hasil uji-t menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel (4,091 > 1,673) dan signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000 < 0,005, sehingga variabel kepemimpinan (X1) terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori Siagian dalam Sagala (2018:59) memberikan kontribusi pada penelitian ini dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan individu yang berada dalam posisi kepemimpinan untuk memengaruhi perilaku

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

orang lain, terutama bawahannya, agar berpikir dan bertindak sesuai yang diinginkan.

Temuan dalam penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru" (2021) oleh Arhipen Yapentra, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan oleh perusahaan memberikan dampak yang positif dalam menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, tingkat kepedulian pimpinan terhadap penerapan aturan-aturan tersebut dianggap sebagai faktor penting yang dapat membantu PT Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Makassar dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil uji-t dalam penelitian ini memberikan bukti bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai t-hitung yang lebih tinggi daripada t-tabel (5,276 > 1.673) dan nilai signifikansi yang rendah, yaitu 0,001 < 0,005. Oleh karena itu, variabel kedisiplinan (X2) terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori Bambang Prawiro, seperti yang disajikan dalam Sadaria dan Mansur (2022:239), menjelaskan disiplin kerja sebagai aturan dan tata tertib yang harus dijalankan dengan ketegasan oleh individu dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga mendapat dukungan dari studi sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UD

Sinar Jaya Tanjung Balai" (2021) oleh Juliana dkk, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan dalam penelitian ini.

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini:

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan yang melibatkan sampel yang lebih luas dan variasi industri yang berbeda untuk memperkuat generalisasi temuan terkait pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
2. Disarankan untuk memperdalam analisis terkait faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan reward system, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
3. Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi implementasi kedisiplinan di perusahaan, serta mengevaluasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Dalam konteks pengembangan SDM, disarankan untuk memperhatikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kemampuan dan keinginan pegawai, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai dalam pengembangan karir mereka.
5. Sebagai langkah lanjutan, penelitian dapat melibatkan analisis longitudinal untuk melihat perubahan dalam kinerja karyawan seiring waktu dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia, 1(1), 13-24.

Amstrong, R. (2018). Kinerja Instrumen Dan pengukuran. Kalimantan selatan: Rizky Artha Mulia.

Bambang Prawiro, S. (2022). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Era Globalisasi. Makassar: ALL Grafika.

Dharma, R. (2018). Kinerja Instrumen Dan Pengukuran. Kalimantan Selatan: Rizky Artha Mulia.

Emron, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta.

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 3 Issue 1 (2024) Pages 276-286
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301
DOI: https://doi.org/10.61912/jeinsa.v2i2.28

Freeman dan Taylor, S. (2022). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Era Globalisasi . Makasssar: ALL Grafika.

Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Karsa.

Hasibuan, M. R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: PT. Umithoha.

Hersey dan Jhonson, W. R. (2018). Kinerja dan Instrumen Dan Pengukuran. Kalimantan Selatan: Rizky Artha Mulia.

Kartono, S. (2022). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Era Globalisasi.

Makassar: ALL Grafika.

Malayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara

Prawirosentono, S. (2022). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Era Globalisasi. Makassar: ALL Grafika.

Rahmat. (2018). Kinerja Instrumen Dan Pengukuran . Kalimantan Selatan: Rizky Artha Mulia.

Robbins, judge, C. (2022). Pemimpin Dan Kepemimpinan Oranisasi Dalam Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI). Medan: CV. Merdeka Kreasi Group Penerbit Nasioanal.

Siswnato, S. S. (2022). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Era Globalisasi. Makassar: ALL Grafika.

Sugiono. (2017). Metode Penelitian Kuantitaif Dan Kualitatif. Jakarta: ALFABETA.

Thomas Gordon, S. (2022). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Era Globalisasi. Makassar: ALL Grafika.

Yulk. (2018). Manejemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia

Jeinsa is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.