

Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar

Riza Amalia ^{1*)} ; Andi Irwan ²⁾ ; Ansar Mulkin ³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, STIM-LPI Makassar

amaliariza300@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar. Teknik penelitian ini menggunakan metode penelitian survei terhadap 30 Karyawan PT. Pelindo Makassar. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian yang telah diuji secara parsial menunjukkan bahwa bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Makassar.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Kinerja Karyawan, PT. Pelindo Makassar

ABSTRACT

This research aims to analyze and determine the influence of the Recruitment System on Employee Performance at PT. Pelindo Makassar. This research technique uses a survey research method of 30 PT employees. Pelindo Makassar. The results of this research have been tested for validity and reliability. The results of research that have been partially tested show that the Recruitment System has a positive effect on PT Employee Performance Pelindo Makassar.

Keywords: Recruitment System, Employee Performance, PT. Pelindo Makassar

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Semua organisasi diuntut meningkatkan sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dalam hal ini Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang harus siap untuk menghadapi era globalisasi menjadi semua kesempatan bukan sebuah ancaman. Perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya. Persaingan di segala bidang usaha semakin ketat, membuat organisasi suatu perusahaan semakin meningkat kemampuannya serta keunggulannya. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan bersaing adalah yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menerima karyawan, dalam proses penerimaan terdapat adanya seleksi karyawan. Seleksi adalah proses kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2017) “seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon-calon yang dapat di Tariknya”. Syarat atau instrument seleksi atau penerimaan yaitu keahlian, pengalaman, umur, Pendidikan, tempramen, karakter.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Menurut Bernardin “menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Untuk itu kinerja perusahaan perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Menurut Riva'I (2005) mengatakan bahwa "kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu".

PT. PELINDO MAKASSAR merupakan BUMN yang bergerak dibidang pelayanan jasa bongkar/muat petikemas atau container dan untuk keperluan pengiriman barang dalam jumlah besar sangat memerlukan penanganan khusus. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor utama perusahaan untuk keunggulan bersaing, sehingga menjadi faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan jasa kepelabuhan berstandar internasional dengan misi membeikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif layak. Hal tersebut perlu di terapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian telah dilakukan observasi pada PT. PELINDO MAKASSAR. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: " **Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PELINDO Makassar**".

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variable independent/ variable yang mempengaruhi dan variable dependent/ variable dipengaruhi penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seleksi penerimaan karyawan, sebagai variable bebas (*independent*) terhadap kinerja karyawan sebagai variable terikat (*dependent*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. PELINDO MAKASSAR berjumlah 50 pegawai. Metode pengambilan sampel yang di gunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 50 responden.

Teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian survei. Metode penelitian ini membagikan kuesioner secara langsung kepada para pegawai yang bekerja di PT. PELINDO MAKASSAR.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel – variabel dalam penelitian, antara lain minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Tabel dibawah ini berisi statistik deskriptif dalam penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 30 Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

STATISTIK DESKRIPTIF	PENERIMAAN (X)	DISIPLIN (Y)
Mean	3.136666667	3.1
Standar dError	0.163825204	0.172213583
Median	3.3	3.142857143
Mode	3.3	2.857142857
Kurtosis	-0.11678677	-0.242384158

Skewness	-0.449957671	-0.171513174
Range	3.6	3.571428571
Minimum	1.1	1.142857143
Maximum	4.7	4.714285714
Sum	94.1	93
Count	30	30

Sumber: Olahan data 2023

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel diperoleh nilai Maximum 4.7 dan Minimum 1.1 atau memiliki Range 3.6 serta nilai Sample Variance 0.805 dengan nilai Standard Error 0.163. Hal ini menggambarkan bahwa Penerimaan Karyawan pada Kantor PT. Pelindo Makassar memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 3.136 dengan nilai Skewness -0.449 dan nilai Kurtosis -0.116 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Penerimaan Karyawan (X) disekitar nilai Median 3.3. Hal ini menggambarkan bahwa Penerimaan Karyawan pada PT. Pelindo Makassar belum maksimal.

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel diperoleh nilai Maximum 4.714 dan Minimum 1.142 atau memiliki Range 3.5 serta nilai Sample Variance 0.889 dengan nilai Standard Error 0.172. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pelindo Makassar memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 3.1 dengan nilai Skewness -0.171 dan nilai Kurtosis -0.242 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data kinerja disekitar nilai Median 3.142. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar belum maksimal.

Identitas Responden

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar dengan jumlah responden sebanyak 30 orang kemudian ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan umur. Identifikasi ini biasanya dilakukan untuk mengetahui identitas orang yang diwawancarai. Informasi lebih detail mengenai hasil uraian masing-masing karakteristik nara sumber dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Identitas Responden

Identitas Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	24	80%
Perempuan	6	20%
Umur		
0 – 20	4	13,33%
21 – 30	18	60%
31 - 50	7	23,33%
>55	1	3,33%
Tingkat Pendidikan		
SMA	13	43,33%

SMK	7	23,33%
D3	3	10%
S1	7	23,33%
Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang (100%) yang terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (80%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (20%). Sedangkan untuk identitas responden berdasarkan ditemukan umur responden antara 0-20 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13,33%, umur responden antara 21-30 sebanyak 18 orang dengan presentase 60%, umur responden antara 31-50 sebanyak 7 orang dengan presentase 23,33% , umur responden antara >50 sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%. Tabel diatas juga memperlihatkan identitas pendidikan responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 13 responden dengan persentase 43,33%, SMK sebanyak 7 responden dengan persentase 23,33%, D3 sebanyak 3 responden dengan persentase 10% dan S1 sebanyak 7 orang (23,33%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya data penelitian ini, dimana uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variable dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan	Reliability	
				Statistics Cronbach's Alpha	N of Items
Penerimaan Karyawan					
P1	0.763	0.349	Valid	0.856	10
P2	0.698	0.349	Valid		
P3	0.708	0.349	Valid		
P4	0.765	0.349	Valid		
P5	0.722	0.349	Valid		
P6	0.624	0.349	Valid		
P7	0.650	0.349	Valid		
P8	0.793	0.349	Valid		
P9	0.732	0.349	Valid		
P10	0.560	0.349	Valid		
Kinerja Karyawan					
P1	0.735	0.349	Valid	0.864	7
P2	0.742	0.349	Valid		
P3	0.765	0.349	Valid		
P4	0.795	0.349	Valid		
P5	0.765	0.349	Valid		
P6	0.637	0.349	Valid		
P7	0.718	0.349	Valid		

Sumber: data primer diolah 2023

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Person Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.349. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut

merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.5.

Analisis Data

Tabel 4. Hasil Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.954 ^a	.909	.906	2.050

a. Predictors: (Constant), Penerimaan Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Anova

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.493	1	149.493	28.346	.000 ^a
Residual	114.807	28	4.100		
Total	1264.3	29			

a. Predictors: (Constant), Penerimaan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis pengaruh Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0,954$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0.909$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$
 $Y = 0.308 + 0.702X$
- sig : $P = 0.000$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,954$ menunjukkan bahwa Penerimaan Karyawan memiliki hubungan sebesar 95,4 % terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pelindo Makassar . Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,909$ menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Makassar 90,9% dipengaruhi oleh Penerimaan Karyawan, sedangkan sisanya 9,1 % dipengaruhi faktor lain seperti Penempatan bidang tugas yang tidak sesuai atau stress kerja.

Persamaan regresi antar variabel Penerimaan Karyawan dan Kinerja Karyawan adalah $Y = 0.308 + 0.701X$. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan ditentukan oleh Penerimaan Karyawan Pada Pt. Pelindo Makassar . Koefisien regresi variabel X sebesar 0.701 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Penerimaan Karyawan ditingkatkan, maka akan meningkatkan sebesar 0,701 satuan Kinerja Karyawan pada Pt. Pelindo

Makassar . Sebaliknya, jika Penerimaan Karyawan tidak Dilakukan Dengan Baik Maka Akan Menurunkan 0,701 Satuan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Makassar.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Penerimaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pengujian menggunakan tingkat signifikan 5% = 0,05, dan derajat kebebasan $df = n - 2 - 1$ dengan n (jumlah responden), 2 (variabel penelitian), 1 (nilai ketetapan) atau $30 - 2 - 1 = 27$. Hasil yang diperoleh

untuk t_{tabel} sebesar 1.703 (lihat pada lampiran t tabel).

H_0 = Penerimaan Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

H_a = Penerimaan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 0.05%.

Berdasarkan data t tabel diatas menunjukkan t_{hitung} sebesar 16.744 sedangkan hasil t_{tabel} 1.703. Melihat data diatas berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.744 > 1.703$) maka H_0 ditolak. Dari Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Penerimaan Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Makassar. Dengan demikian hipotesis Terdapat Pengaruh yang signifikan Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar dapat diterima.

Pembahasan

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Penerimaan Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Data menyebutkan bahwa sangat tinggi Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar ditentukan oleh Penerimaan Karyawan, sedangkan 9,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti penempatan bidang kerja yang belum sesuai, adanya stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Penerimaan Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar.

Peningkatan Penerimaan Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar. Koefisien regresi variabel X sebesar 70.1% signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Penerimaan Karyawan ditingkatkan, maka akan meningkatkan sebesar 70,1% satuan Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar . Sebaliknya, jika Penerimaan Karyawan tidak dilakukan dengan baik maka akan menurunkan 70.1% satuan Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar.

Penerimaan Karyawan yang dilakukan oleh PT. Pelindo Makassar yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan bagian yang kosong dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Penerimaan Karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar. Adapun indikator-indikator mengenai variabel Penerimaan Karyawan antara lain : (1) Pendidikan, yaitu menyeleksi karyawan dengan melihat latar belakang pendidikan yang sesuai dengan dengan bidang tugas yang akan ditempati agar supaya akan terasa lebih gampang untuk pekerjaannya nanti. (2) Keahlian, menyeleksi karyawan dengan melihat skill yang dimiliki kemampuannya sehingga dapat menentukan apakah sesuai dengan bidang kerja yang akan ditempati. (3) pengalaman Kerja, menyeleksi karyawan dengan melihat pengalaman kerja yang dimiliki karena lebih memahami baik bidang tugas yang akan dia buat.

(4) Karakter, memperhatikan karakter pelamar secara jeli, karena banyak perusahaan yang rugi dikarenakan kinerja yang buruk oleh karyawannya dalam perusahaan, ada yang menyimpang dari tujuan perusahaan. (5) Temperament, setiap orang memiliki temperament berbeda-beda temperament tidak dapat diubah oleh lingkungan kerja karena faktor yang paling mempengaruhi temperament yaitu lingkungan kerjanya, orang yang memiliki temperament jelek akan mempengaruhi karyawan lain, sehingga perusahaan harus menyeleksi dengan baik untuk orang yang memiliki temperament buruk.

Beberapa permasalahan mengenai variabel Penerimaan Karyawan yang ditemui ketika melakukan penelitian ini antara lain, perusahaan tidak mengikuti spesifikasi seleksi dalam melakukan Penerimaan karyawan, ada beberapa spesifikasi yang tidak diikuti oleh perusahaan yang merupakan hal yang perlu dipertimbangkan perusahaan, seperti latar belakang pendidikan, perusahaan banyak menerima lulusan SMA, temperament, dan karakter dari pelamar. Hal kecil seperti ini akan berakibat besar bagi perusahaan apabila tidak jeli memperhatikan, perusahaan hanya melihat tempat yang kosong untuk diisi oleh mereka yang akan lolos nantinya. Hal-hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden pada kolom variabel Penerimaan Karyawan dalam kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden Karyawan *Outsourcing* (kuesioner terlampir).

Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik maka PT. Pelindo Makassar perlu memperbaiki berbagai permasalahan yang ada seperti yang disebutkan di atas. Penerimaan karyawan merupakan tahap khusus untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dengan spesifikasi seleksi yang jelas. Spesifikasi seleksi merupakan salah satu faktor penting dalam seleksi nantinya karena akan sangat berdampak pada kinerja karyawan tersebut nantinya. Dengan adanya spesifikasi seleksi yang jelas dan berhubungan akan mendapatkan karyawan dengan hasil kinerja yang baik pula.

Hal ini sejalan dengan pendapat Teguh (2009) yang menjelaskan bahwa “seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Hal yang sama juga berkaitan dengan pendapat Simamora (2004) yang mengemukakan bahwa “seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan”.

Oleh sebab itu, dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik Penerimaan Karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang lebih baik dari.

Apabila Penerimaan Karyawan pada Kantor PT. Pelindo Makassar ditingkatkan, Kinerja Karyawan dalam perusahaan tersebut akan bertambah baik. Sebaliknya, jika Penerimaan Karyawan tidak diperhatikan atau tidak ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Makassar akan menurun.

4. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu:

1. Penerimaan Karyawan yang terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja, keahlian, karakter, temperament pada PT. Pelindo Makassar, menunjukkan bahwa karyawan menilai Seleksi penerimaan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan kurang baik.
2. Kinerja Karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan pada PT. Pelindo Makassar menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan kurang baik.
3. Seleksi Penerimaan Karyawan berpengaruh pada Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.909 atau 90.9% Kinerja Karyawan ditentukan oleh Penerimaan Karyawan.

Referensi

- Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122-131.
- Azis, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara. *Open Jurnal System Halu Oleo University*, 1(1).
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Development Research of Management : Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University).*
- Pongoh, M. Tewal, B. Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya pada Masa Pandemi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 9(4).
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- Wariati, N. Dahniar. Sugianti, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).



