

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Maros

Anddy Sung Vioary^{1,2}, Rosnaini Daga², Abdul Samad³

¹PT. Angkasa Pura Makassar, Indonesia

² Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia

³ Universitas Fajar, Makassar, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian pelatihan, dan budaya yang ada di Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros terhadap kinerja personil dengan adanya kedisiplinan kerja sebagai variabel yang memediasi. Alat analisis yang digunakan yaitu SmartPLS 3, pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 74 personil (responden) pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dilihat pada nilai P-Values $0,087 > 0,05$, pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dilihat pada nilai P-Values $0,006 < 0,05$, Budaya Organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dilihat pada nilai P-Values $0,354 > 0,05$, gaya kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dilihat pada nilai P-Values $0,218 > 0,05$, pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja dilihat pada nilai P-Values $0,000 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dilihat pada nilai P-Values $0,124 > 0,05$, disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pada nilai P-Values $0,000 < 0,05$, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja dilihat pada nilai P-Values $0,182 > 0,05$, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja dilihat pada nilai P-Values $0,000 < 0,05$, dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja dilihat pada nilai P-Values $0,128 > 0,05$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Pelatihan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, training, and culture in the PKP-PK Unit of Sultan Hasanuddin International Airport in Maros on employee performance with work discipline as a mediating variable. The analysis tool used is SmartPLS 3, collecting data using observation, interview, and questionnaire techniques. The sampling used a saturated sample of 74 employees (respondents) at the PKP-PK Unit of Sultan Hasanuddin International Airport in Maros. The test resultsshow that leadership directly has no effect on work seen at P-Values $0.087 > 0.05$, training directly affects work seen at P-Values $0.006 < 0.05$, Organizational Culture directly does not affect work seen at P-Values $0.354 > 0.05$, the leadership is directly not affected by the work seen at the P-Values of $0.218 > 0.05$, the training is directly affected by the work is seen at the P-Values of $0.000 < 0.05$, the work of the work is directly not affected by the value of P-Values $0.124 > 0.05$, the work is directly affected by the value of P-Values $0.000 < 0.05$, the leadership has no effect on the value of P-Values $0.124 > 0.05$, and the leadership has no effect on work through work results is seen at P-Values of $0.182 > 0.05$, work results are seen at P-Values of $0.000 < 0.05$, and work is not affected by work values through work disciplines seen at P-Values $0.128 > 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Performance, Organizational Culture, Training, Work Discipline.

1. Pendahuluan

Untuk mencapai visi dan misi serta tujuan dari suatu entitas usaha/organisasi tentunya memerlukan personil yang memiliki kinerja yang baik, yang mampu melaksanakan dan menjalankan tugasnya sesuai tupoksinya masing-masing (Aristanti et al, 2022). Dengan demikian kinerja berkaitan dengan proses mencapai hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, keprbadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Widyaningrum, 2019a). Hadirnya seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dalam mengarahkan personil dalam menjalankan tugasnya sehingga pencapaian kinerja dapat terwujud (Aisah et al, 2022). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atas tujuan yang ditetapkan (Soepalman et al, 2023).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana personil mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Jufrizen et al, 2022). Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Dengan budaya kerja yang baik maka personil akan bekerja dengan rutinitas yang membuat mereka nyaman. Karena budaya yang melekat dalam pekerjaan keseharian mereka menuntun mereka untuk bekerja dengan baik dan maksimal sehingga pencapaian kinerja dapat terwujud (Khair et al, 2022). Organisasi yang memiliki pemimpin dan budaya organisasi yang baik tentunya perlu didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik dalam penyelesaian pekerjaannya. Kompetensi dan keterampilan SDM bisa ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan dan dilaksanakan oleh organisasi tersebut (Siahaan et al, 2015).

Kinerja personil akan baik jika personil tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya (Ameeq et al, 2013). Pelatihan merupakan bagian yang sangat diperlukan dari kegiatan industri, tanpa adanya pelatihan, personil tidak dapat mencapai pekerjaan dengan cara yang baik dan efisien (Bukit et al, 2019; Samad & Sujatmiko, 2024). Pemberian pelatihan kepada personil secara rutin dan berkala tidak akan memberikan implikasi yang berarti ketika personil dalam suatu entitas/organisasi tidak memiliki kedisiplinan dalam pekerjaannya (Rivai et al, 2017). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Abdullah, 2014; Nurafni et al, 2024).

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan melalui personil, maka perusahaan harus menjamin personilnya memiliki kinerja yang baik sesuai yang diharapkan. Beberapa buku dan penelitian telah memberikan gambaran terkait faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja personil, dari banyak faktor yang ada penulis mencoba untuk menggali pengaruh dari Gaya kepemimpinan, pelatihan, dan budaya kerja, serta disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui terkait pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan,

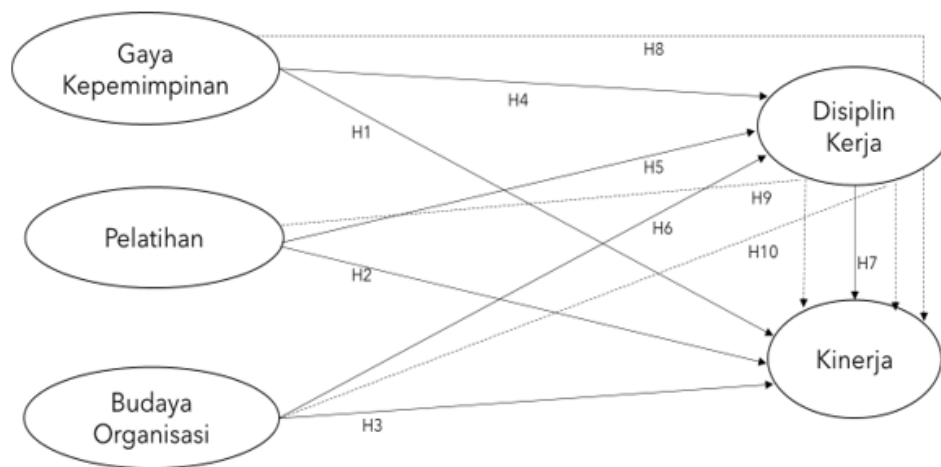
dan budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin kerja study kasus pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros.

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Hubungan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal variabel eksogen yaitu Gaya Kepemimpinan(X1), Pelatihan (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Sedangkan yang menjadi variabel endogen yaitu kinerja (Y) serta variabel mediator (intervening) yaitu disiplin kerja (Z).

Tempat penelitian dilakukan di Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros. Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu mulai September sampai dengan November 2023. Jumlah total populasi pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros. Populasi penelitian berjumlah 74 orang, dimana semuanya akan dijadikan sampel dalam penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan antara lain sumber data primer dan sumber data sekunder. Untuk memperoleh hasil penelitian, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis PLS (*Partial Least Square*).

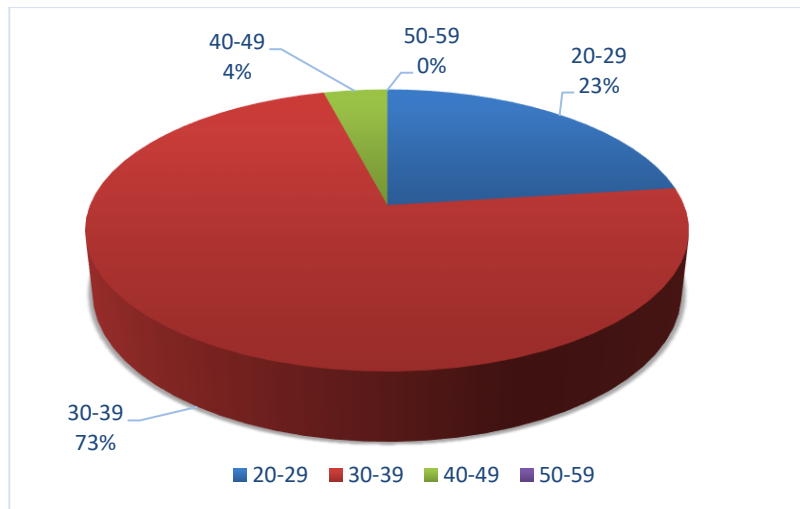


Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros, menggunakan sebanyak 74 responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan SmartPLS 3.



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Gambar 2 di atas menunjukkan karakteristik responden jika dilihat dari kelompok umur, dimana kelompok umur responden digolongkan atas kelompok umur antara 20 tahun - 29 tahun sebanyak 17 (23%) responden, 30 tahun - 39 tahun sebanyak 54 (73%) responden, 40 tahun - 49 tahun sebanyak 3 (4%) responden, dan 50 tahun - 59 tahun tidak ada (0%).

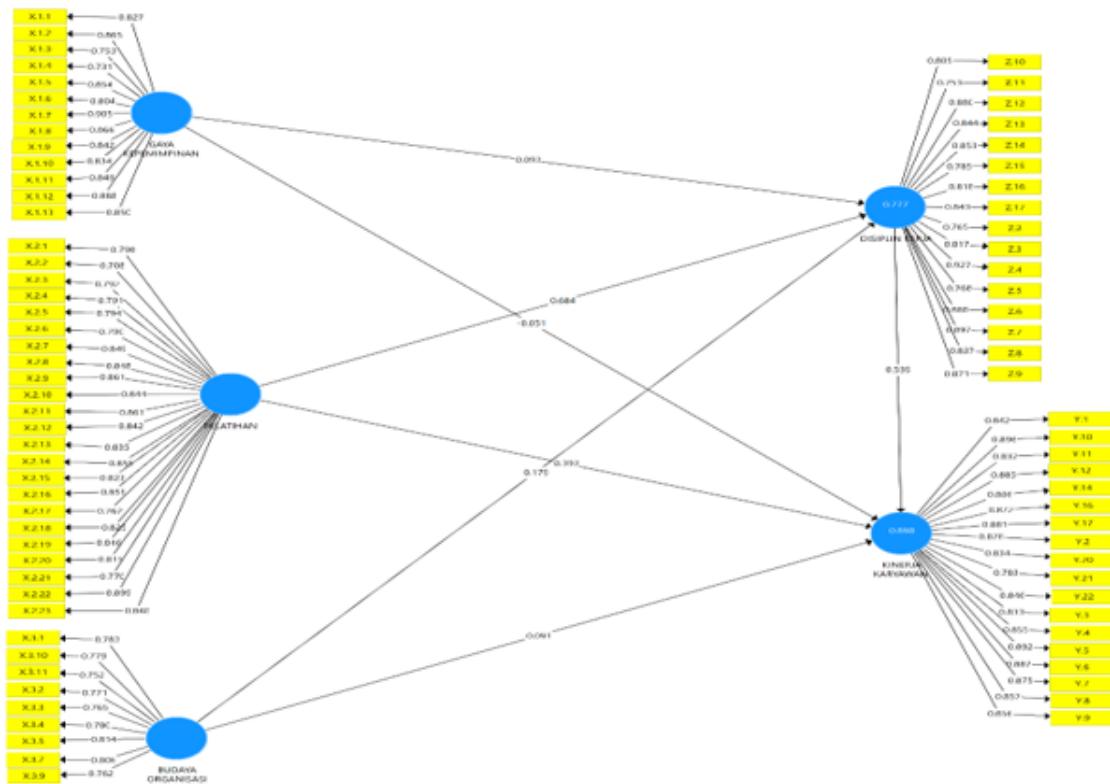
Apabila dilihat dari tingkat pendidikan responden, sebanyak 51 (69%) responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat, dan 23 (31%) responden dengan tingkat pendidikan Diploma/ Sarjana, seperti ditunjukkan pada gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil Analisis Data

Uji *outher* model atau uji *outlier* ini terbagi atas dua pengujian, diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas.



Gambar 4. Uji Outer Model

Hasil uji validitas *convergent* dapat dilihat pada nilai AVE dan *composite reliability* yang harus $\geq 0,50$ untuk data bisa dikatakan valid, seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konstruk pada nilai *Composite Reliability* dan AVE

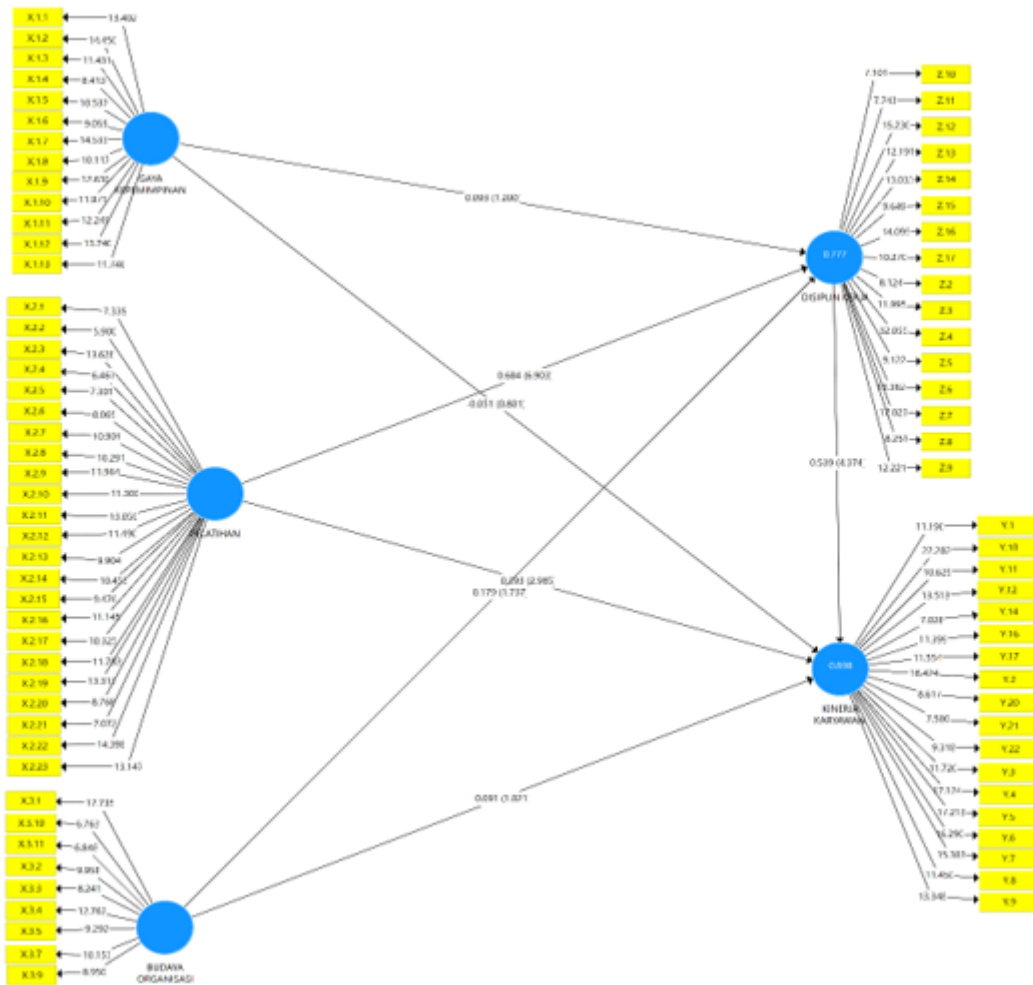
	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya organisasi	0,933	0,608
Disiplin kerja	0,974	0,699
Gaya kepemimpinan	0,968	0,701
Kinerja personil	0,980	0,734
Pelatihan	0,980	0,677

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan, maka diperoleh hasil data yang digunakan dalam dalam penelitian ini reliabel dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke pengujian inner model dan uji hipotesis. Reliabilitas data tersebut diperoleh dari besaran nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 dan *composite reliability* juga lebih besar dari 0,7, seperti ditunjukkan tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
Budaya organisasi	0,919	0,922	0,933
Disiplin kerja	0,971	0,972	0,974
Gaya kepemimpinan	0,964	0,968	0,968
Kinerja personil	0,979	0,979	0,980
Pelatihan	0,978	0,979	0,980

Langkah pertama yang dilakukan yaitu dengan mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk (variabel), konstruk ini dapat dilihat pada *path coefficient* seperti ditunjukkan pada gambar 5 di bawah ini:



Gambar 5. Uji Inner Model-Path Coefficient

Setelah mendapatkan gambaran informasi signifikansi hubungan antar konstruk seperti ditampilkan pada *path coefficient* di atas. Selanjutnya melakukan pengujian terhadap determinasi hubungan pada variabel dalam hal ini uji *R Square*. Uji ini berfokus pada nilai *Adjusted R Square* dimana variabel Disiplin Kerja nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,768 atau

sebesar (76,8%) dipengaruhi oleh variabel eksogen dalam penelitian ini dan Variabel Kinerja Personil sebesar 0,893 atau (89,3%) dipengaruhi oleh variabel eksogen dalam penelitian ini. Hasil uji menunjukkan determinasi nilai *R Square (Adjusted R Square)* untuk kedua variabel endogen > 0,67 yang berarti tingkat determinasinya kuat. Hasil pengujian dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Model Struktural *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Disiplin kerja	0,777	0,768
Kinerja personil	0,898	0,893

Pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat nilai *Prediction relevance (Q Square)*, dimana apabila merujuk pada hasil pengujian yang menunjukkan nilai *Q Square* untuk Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,449 (44,9%) dan nilai *Q Square* Variabel Kinerja Personil sebesar 0,588 (58,8%), hasil ini juga berarti bahwa kemampuan variabel eksogen dalam memprediksi kedua variabel endogen masuk kategori kuat (besar) karena > 0,35. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Uji Model Struktural-*Q Square*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Budaya organisasi	666,000	666,000	
Disiplin kerja	1184,000	652,745	0,449
Gaya kepemimpinan	962,000	962,000	
Kinerja personil	1332,000	548,667	0,588
Pelatihan	1702,000	1702,000	

Tahap terakhir pengujian menggunakan SmartPLS pada penelitian ini yaitu dengan uji hipotesis, hasil uji hipotesis disajikan pada tabel 5 di bawah.

Tabel 5. Pengaruh Langsung Variabel Eksogen-Endogen

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya organisasi -> disiplin kerja	0,179	0,164	0,103	1,737	0,087
Budaya organisasi -> kinerja personil	0,091	0,120	0,090	1,021	0,311
Disiplin kerja -> kinerja personil	0,539	0,509	0,123	4,374	0,000
Gaya kepemimpinan -> disiplin kerja	0,093	0,099	0,077	1,200	0,234
Gaya kepemimpinan -> kinerja personil	-0,051	-0,069	0,064	0,801	0,426
Pelatihan -> disiplin kerja	0,684	0,674	0,099	6,903	0,000
Pelatihan -> Kinerja Personil	0,393	0,410	0,132	2,985	0,004

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen menunjukkan bahwa hipotesis Ha di tolak dan H0 diterima untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X3) -> Variabel Disiplin Kerja (Z), dan Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X3-> Variabel Kinerja Personil (Y). Selanjutnya Ha diterima dan H0 ditolak untuk Variabel Disiplin Kerja (Z) -> Variabel Kinerja Personil (Y), Variabel Pelatihan (X2) -> Variabel Disiplin Kerja (Z), dan Variabel Pelatihan (X2) -> Variabel Kinerja Personil.

Tabel 6. Pengaruh tidak Langsung Variabel Eksogen-Intervening-Endogen

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya organisasi -> disiplin kerja					
Budaya organisasi -> kinerja personil	0,097	0,085	0,062	1,563	0,122
Disiplin kerja -> kinerja personil					
Gaya kepemimpinan -> disiplin kerja					
Gaya kepemimpinan -> kinerja personil	0,050	0,048	0,040	1,258	0,212
Pelatihan -> disiplin kerja					
Pelatihan -> kinerja personil	0,369	0,343	0,096	3,833	0,000

Selanjutnya hasil uji hipotesis untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hipotesis Ha ditolak dan H0 diterima untuk Variabel Budaya Organisasi (X3) -> Variabel Kinerja Personil (Y) melalui Variabel Disiplin Kerja (Z), dan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) -> Variabel Kinerja Personil (Y) melalui Variabel Disiplin Kerja (Z). Selanjutnya Ha diterima dan H0 ditolak untuk variabel Pelatihan (X2) -> Variabel Kinerja Personil (Y) melalui Variabel Disiplin Kerja (Z).

Pembahasan

Beberapa temuan yang diperoleh antara lain menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung memiliki nilai negatif tidak signifikan terhadap kinerja personil pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros. Kemudian, pelatihan secara langsung memiliki nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros. pelatihan bertujuan untuk menambah pengetahuan baru seseorang, mengasah kemampuan dan keterampilan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab, ketaatan, serta rasa percaya diri seseorang agar tercipta motivasi kerja dan loyalitas kerja di lingkungan kerja.

Budaya organisasi secara langsung memiliki nilai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja personil pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di

Maros. Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumption), atau norma-norma yang telah lama berlaku diikuti dan disepakati oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”.

Gaya kepemimpinan secara langsung memiliki nilai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin di Maros. gaya kepemimpinan yang baik dan membangun baik dari segi komunikasi, kemampuan analitis, maupun keberanian dan tanggung jawab agar dapat memberikan contoh dan praktik baik bagi personil untuk bisa lebih disiplin dalam bekerja.

Evaluasi terhadap budaya organisasi sehingga memberikan dampak baik dan positif bagi peningkatan disiplin para personil yang ada sehingga akan dapat mendorong perosil dalam mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam bekerja. Perbaikan terkait peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan pada aspek inovasi pengembangan organisasi, perhatian terhadap personil, memiliki orientasi pencapaian tujuan yang lebih baik, berorientasi pada perbaikan kualitas sumber daya, dan stabilitas organisasi.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,087 > 0,05$, pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,006 < 0,05$, Budaya Organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,354 > 0,05$, gaya kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,218 > 0,05$, pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,124 > 0,05$, disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pada nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,182 > 0,05$, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja dilihat pada nilai *P-Values* $0,128 > 0,05$.

Saran yang dapat diberikan antara lain Memperbaiki pola serta gaya kepemimpinannya sehingga dapat menjadi contoh dan praktik baik bagi personil lainnya untuk dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinannya; Menciptakan budaya organisasi yang lebih baik lagi dengan mengedepankan aspek-aspek yang berorientasi sumber daya manusia, inovasi organisasi yang lebih baik, serta agresivitas untuk bisa kompetitif lagi; Tetap melaksanakan dan memfasilitasi personil pada pelatihan-pelatihan yang dapat lebih mengasah kemampuan baik *soft skill* maupun *hard skill* personil.

5. Daftar Pustaka

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung
- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Ameeq, A., & Hanif, F. (2013). Impact of Training on Employee's Development and

- Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(4), 68–83. http://jbsq.org/wp-content/uploads/2013/06/June_2013_5.pdf
- Aristanti, N. K. N., Sudja, I. N., Agung, A. A. P., Tahu, G. P., & Ituriaga, C. A. B. (2022). The Effect of Motivation and Work Culture on Employee Performance Through Work Discipline as Mediation. *International Journal of Sustainability , Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, 5(2).
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413–422
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Khair, H., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Ihsan, M. (2022). The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Discipline in the Electronic Facility & IT Division PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu. *Jurnal Mantik*, 6(1), 312–320.
- Nurafni, N., Hamzah, M. N., Muspa, M., & Pala, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 49-59.
- Rivai, V., Hadad, M. D., & Ramli, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Empat). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Samad, A., & Sujatmiko, S. (2024). Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 36-48.
- Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 8(2), 14–26.
- Soepalman, A. A., Daga, R., & Hatta, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Kinerja melalui Motivasi Personil di Direktorat Lalulintas Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 111-121.
- Widyaningrum, M. E. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.); 1st ed.). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>