

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Klaudia Adriani Rani

email: klaudiaadrianirani0300@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah, untuk tehnik pengambilan data menggunakan tehnik *sampling jenuh*. Tehnik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, model pengukuran (*outer model*), uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas, uji model struktural (*inner model*), uji *r-square*, dan uji *q-square*. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai *p-value* disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dan hasil *p-value* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,041 berarti hubungan yang moderat antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Badan penanggulangan bencana daerah bergerak dibidang pelayanan masyarakat seperti memberikan bantuan kepada masyarakat yang terkena musibah banjir berupa tenda untuk tempat tinggal sementara dan sumbangan dalam bentuk perlengkapan pakaian, makanan dan obat-obatan.

Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus ditempatkan pada jabatan yang tepat agar target dapat tercapai, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi dalam Jelaskan, Samalau dan Ferdinand (2021) disiplin adalah 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, 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Cleopatra (2015) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan terlebih dahulu yaitu menurut Candra (2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja hal yang penting untuk menentukan kinerja karyawan seseorang adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti dalam Nuril (2021) mengatakan suatu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada karyawan dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Menurut Soetjipto dalam Sihalo dan Siregar (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut Nugrahaningsih dalam Wasiman (2020) lingkungan kerja merupakan apa saja yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat memperngaruhinya pada saat sedang malekukan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh lestary dan Harmon (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Alvionita dalam Wulan (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Hasibuan dalam Jumang (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu. Penelitian ini dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:11-12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2017: 214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh seorang karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut mampu untuk menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari perilaku dan pekerjaan.

Menurut Sisca, et al., (2020:66) disiplin kerja adalah ketaatan atau kepatuhan karyawan untuk selalu mengikuti peraturan dan pedoman kerja dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan sebaliknya karyawan yang kurang atau tidak disiplin akan malas melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

1. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) indikator disiplin kerja terdapat empat macam, yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran
Merupakan nilai yang menyatakan jumlah kehadiran suatu kelompok didalam suatu tempat.
- b. Tingkat Kewaspadaan
Adalah suatu kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga, serta suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu.
- c. Ketaatan pada standar kerja
adalah suatu keadaan dimana pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Nbhui
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
Adalah suatu keadaan dimana pegawai harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan.
- e. Etika kerja
Adalah aturan normative yang mendandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

Menurut Afandi (2018:65-66), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Suhardi (2019: 299), lingkungan kerja adalah segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang sedang

dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan- karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

2. Indikator Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 70-71) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaannya, penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan atau pegawai karena mereka dapat bekerja dengan lebih sedikit karena mereka dapat bekerja dengan cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- b. Warna, merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- c. Udara, mengenai faktor udara ini, yang seringkali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- d. Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain.
- e. Keamanan Ditempat Kerja, untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Menurut Feel et al., (2018:179) kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima. Menurut Yunus & Sukartini (2013: 112) kinerja pegawai merupakan alat untuk menentukan gambaran sejauh mana pegawai dapat mengerjakan dan mencapainya, apakah sudah sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Wilson Bangun dalam Eliati (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuatu kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 60 orang, dengan metode sampling jenuh dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, model pengukuran (*outer model*), uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas, uji model struktural (*inner model*), uji *r-square*, dan uji *q-square*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0.60 (Ghozali & Latan, 2015: 73).

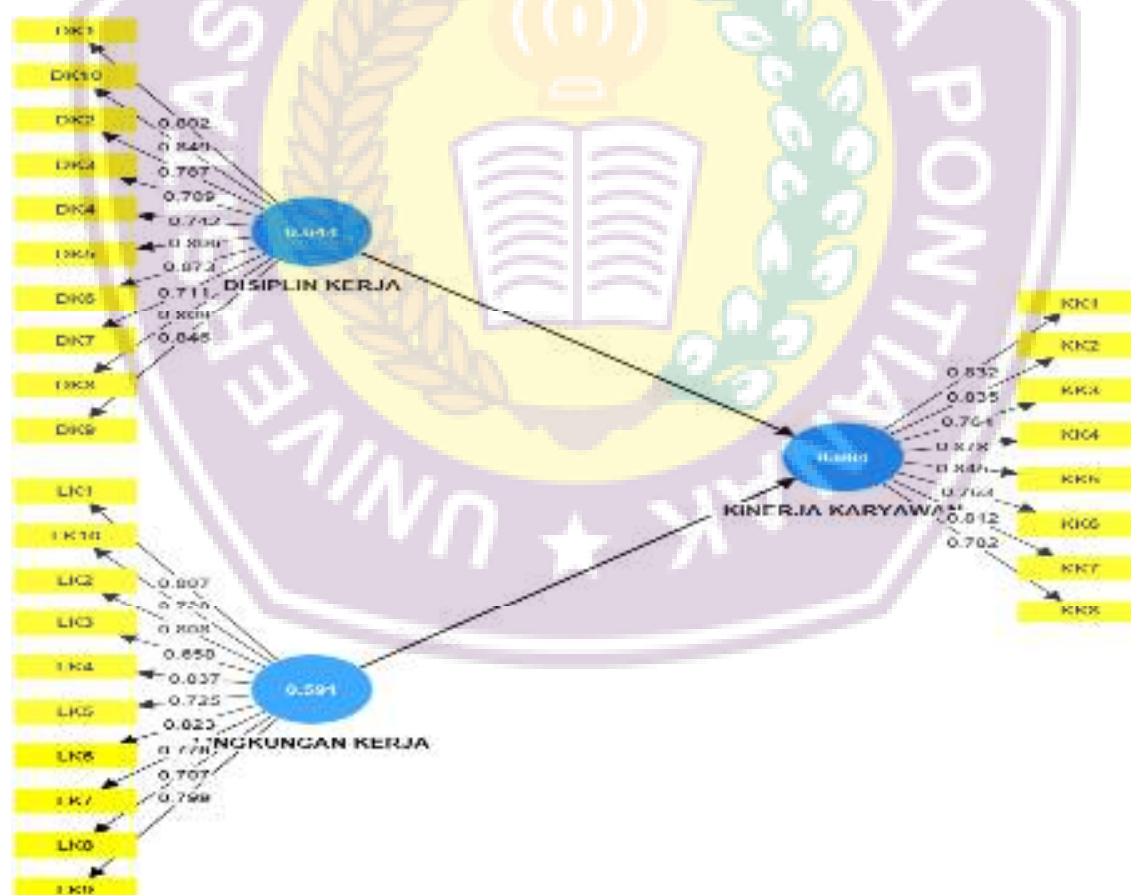
TABEL 1

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	DK3	0,802	Valid
	DK4	0,849	Valid
	DK5	0,787	Valid
	DK6	0,789	Valid
	DK7	0,742	Valid
	DK8	0,806	Valid
	DK9	0,873	Valid
	DK10	0,711	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,807	Valid
	LK2	0,808	Valid
	LK3	0,865	Valid
	LK4	0,837	Valid
	LK5	0,725	Valid

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	Keterangan
	LK6	0,823	Valid
	LK7	0,776	Valid
	LK8	0,707	Valid
	LK9	0,799	Valid
	LK10	0,728	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,832	Valid
	KK2	0,835	Valid
	KK3	0,764	Valid
	KK4	0,878	Valid
	KK5	0,845	Valid
	KK6	0,763	Valid
	KK7	0,812	Valid
	KK8	0,782	Valid

Berdasarkan tabel 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai loading factor lebih besar dari 0,5 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dari model. Berikut merupakan hasil model struktural outer model awal.



GAMBAR 1
Model Struktural Outer Model

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas diskriminan, yaitu perhitungan yang diukur dengan nilai faktornya $>0,5$ (Ghozali & Latan, 2015:74). Selanjutnya dilakukan pengujian AVE. Hasil pengujian AVE dapat dilihat pada tabel 4.4.

TABEL 2
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	0,802	0,777	0,590
DK10	0,849	0,824	0,778
DK2	0,787	0,817	0,717
DK3	0,789	0,739	0,568
DK4	0,742	0,773	0,695
DK5	0,806	0,772	0,773
DK6	0,873	0,892	0,810
DK7	0,711	0,724	0,640
DK8	0,809	0,759	0,761
DK9	0,846	0,797	0,758
LK1	0,836	0,832	0,772
LK10	0,806	0,835	0,736
LK2	0,787	0,764	0,734
LK3	0,861	0,878	0,805
LK4	0,813	0,845	0,730
LK5	0,785	0,763	0,585
LK6	0,781	0,812	0,712
LK7	0,733	0,782	0,702
LK8	0,520	0,563	0,807
LK9	0,756	0,793	0,728
KK1	0,868	0,833	0,808
KK2	0,739	0,755	0,658
KK3	0,566	0,574	0,837
KK4	0,466	0,485	0,725
KK5	0,509	0,517	0,823
KK6	0,836	0,811	0,776
KK7	0,719	0,679	0,707
KK8	0,500	0,504	0,799

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel telah memenuhi validitas diskriminan yaitu dengan nilai loading factornya $>0,6$.

Selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE dinyatakan valid jika bernilai $>0,5$ (Ghozali & Latan, 2015:74). Hasil pengujian AVE dapat dilihat pada tabel 3:

TABEL 3
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.644
Lingkungan Kerja (X2)	0.591
Kinerja Karyawan (Y)	0.644

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel 3 pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Diketahui bahwa nilai AVE secara keseluruhan semua variabel memiliki nilai AVE $>0,5$ sehingga dikatakan model penelitian ini valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner pada variabel yang diteliti. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4

TABEL 4
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0.938	0,940
Lingkungan Kerja (X2)	0.927	0,929
Kinerja Karyawan (Y)	0.924	0,928

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai yang dihasilkan yaitu $>0,70$.

4. Uji R Square

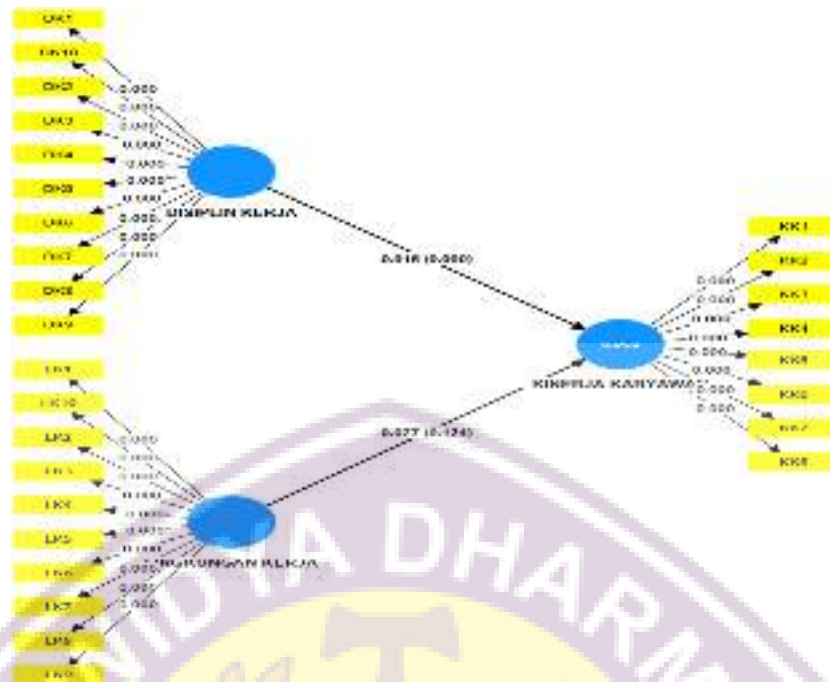
Uji R Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap dependen. Hasil uji R Square dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 5
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Uji R Square

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,968

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji R-Square kinerja karyawan (Y) yaitu 0,968 yang artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) saling berhubungan sehingga dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,968. Berikut merupakan hasil structural inner model:



GAMBAR 2
Struktural Inner Model

5. Uji Q Square

Uji yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai keseluruhan yang dihasilkan oleh model. Nilai Q dikatakan berhubungan >0 (Ghozali & latan, 2015:79). Hasil Uji Q Square dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Q Square

Variabel	Q Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,200

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai Q Square Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,1 sehingga menunjukkan model berhubungan. predictive relevance. Selanjutnya untuk melihat Quality Index menggunakan Godness Of Fit (GoF) diperoleh sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{COM} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \left(\frac{0,564 + 0,593 + 0,587}{3} \right) \times (0,385)^2$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,762 \times 0,148}$$

$$\text{GoF} = 0,336$$

Keterangan:

Com = Rata-rata nilai AVE

R^2 = Rata-Rata nilai R^2

Berdasarkan hasil perhitungan Goodness of Fit (GoF) yaitu sebesar 0,336 artinya model penelitian yang digunakan pada penelitian ini memiliki predeksi model yang tinggi. Nilai GoF dikatakan rendah artinya jika $GoF < 1$, moderat atau sedang jika nilai $GoF > 0,25$ dan tinggi jika nilai $GoF > 0,36$.

6. Pembahasan Tujuan Penelitian

TABEL 6
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Analisis Pengaruh langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Val ues
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,915	0,918	0,045	20,387	0,00 0
Lingkungan Kerja - > Kinerja Karyawan	0,077	0,074	0,050	1,538	0,04 1

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki estimasi sebesar 20,387 dan P Values sebesar 0,000. Kemudian pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,538 dan P Values 0,041. Maka dari itu hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan P Values $< 0,05$.

a. Pengujian hipotesis 1:

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai estimasi sebesar 20,387 dan nilai P Values 0,000 yang berarti $< 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil pengujian ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan meningkat.

b. Pengujian hipotesis 2:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 antara pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai estimasi sebesar 1,538 dan P Values 0,041. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil pengujian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai Analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah, maka simpulan yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

2. Saran

Penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat terutama pada indikator ketaatan pada standar kerja, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden mengenai indikator ketaatan pada standar kerja lebih rendah dibandingkan pada indikator lainnya. Hal seperti ini akan berdampak buruk pada kinerja karyawan karena kurangnya ketaatan dalam bekerja.
- b. Lingkungan kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat terutama pada indikator suara, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden mengenai indikator keamanan ditempat kerja lebih rendah dibandingkan pada indikator lainnya. Hal seperti ini akan berdampak buruk pada kinerja karyawan karena kurang terjaminnya keamanan ditempat kerja.
- c. Penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu dianjurkan untuk meneliti selanjutnya agar lebih menambahkan faktor lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Candra, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan syarif Kasim.
- Elianti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPls 3.0*. Semarang: Undip.
- Hamali, A.Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Bandung. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3 (2), 24660-8211.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Saputri, L. (2020). *Pengaruh Tingkat Absensi dan insentif pada kinerja karyawan PT. Chubb General Insurance Palembang*. Skripsi Universitas Tridianti Palembang, Palembang.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencacatan Sipil Kabupaten Paser: Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen 1*(1).
- Sisca., Chandra, E., Sinaga. O. S., Revida, E., Purba, S., Fuandi., Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Hunsarif, M., Silitonga, J.P. (2020). Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan: *Jurnal Yayasan Kita Menulis 1* (1).