

Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo)

Oktaviani Usman¹, Robiyati Podungge², Valentina Monoarfa³

^{1,2,3} Manajemen FE Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel 89 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung 3,584 > t-tabel 1,987 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk perilaku kerja nilai t-hitung 0,382 > t-tabel 1,987 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Data berdasarkan hasil penelitian uji f (Simultan) bahwa f-hitung 56.533 > f-tabel 3.1025. Hasil penelitian menunjukkan 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2) Perilaku Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan 3) Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 55,8% yang berarti variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja sebesar 55,8%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Perilaku Kerja, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2022 Oktaviani Usman

 Corresponding author :

Email Address : usmanoktaviani292@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan, dan kemampuan organisasi perusahaan, dan pentingnya sumber daya yang berkualitas bagi kemajuan perusahaan (Mappamiring *et al.*, 2020) dalam (Paais & Pattiruhu, 2020).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik itu kualitatif maupun kuantitatif (Robbins dan Judge 2017) dalam (Carvaldo *et al.*, 2020) Semua kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan usaha perusahaan atau organisasi merupakan salah satu bentuk kinerja. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya disiplin kerja dan perilaku kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Menurut Rofi (2012) Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin dilakukan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan Perilaku Kerja adalah segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan.

Setiap organisasi atau instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Kinerja di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawai. Oleh sebab itu, Dinas Sosial Provinsi Gorontalo menuntut agar para pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan Dinas Sosial Provinsi Gorontalo secara keseluruhan. Berdasarkan survei yang saya lakukan selama berada di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo pada Januari 2022, ada beberapa aspek sikap pegawai yang belum memenuhi dimensi kinerja yang sudah dijelaskan diatas. Diantaranya yaitu masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya, kurangnya koordinasi antar pegawai satu dan pegawai lainnya yang mengakibatkan pegawai masih saling bergantung antar pegawai satu dengan yang lainnya dan perbedaan tahun masuk kerjasehingga kerja sama maupun koordinasi antar pegawai yang diharapkan kurang baik. Peneliti tertarik untuk mengangkat topik yang berhubungan dengan perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dinas Sosial Provinsi Gorontalo yang di pimpin oleh seorang Kepala Dinas dimana terdapat 149 orang pegawai yang terdiri dari 89 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 60 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT). Dinas Sosial tiap tahun melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai. Penilaian kinerja tersebut dilakukan berdasarkan pada sasaran kinerja yang harus dicapai setiap pegawai. Ada beberapa indikator sasaran kinerja di antaranya : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, serta kerja sama yang mempunyai predikat tertentu yaitu, sangat baik, (>90), baik (81-90), cukup (71-80), dan tidak memenuhi syarat (<60). Untuk melihat hasil penilaian kinerja pegawai di Dinas Sosial dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Data penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo tahun 2019, 2020, 2021

No	Sasaran Kerja	Target	Realisasi
----	---------------	--------	-----------

			2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	100%	88,17	80,76	78.00
2.	Integritas	100%	79.88	80,39	79.00
3.	Komitmen	100%	81.05	80,66	80.00
4.	Disiplin	100%	80.05	81,15	76.00
5.	Kerjasama	100%	79,87	80,85	77.00

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa sasaran kerja pegawai pada tahun 2021 belum maksimal. Atas dasar hasil wawancara dan pengamatan tersebut peneliti menemukan adanya informasi berupa fenomena terkait perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena-fenomena yang kerap diutarakan antara lain masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti mereka menunda-nunda pekerjaannya, kurang inisiatif, dan tidak tercapainya target perusahaan. Terdapat karyawan yang seharusnya pekerjaannya sudah dilaporkan sebelum *deadline*, tetapi masih ada karyawan yang melaporkan pekerjaannya setelah *deadline* karena tertumpuk oleh pekerjaan baru lainnya akibat kurangnya inisiatif dan suka menunda. Dan kurangnya koordinasi antar pegawai satu dengan yang lainnya sehingga mengakibatkan kinerja pegawai kurang efisien. Selanjutnya tanggung jawab yang besar yang diberikan kepada karyawan masih belum bisa terlaksana dengan baik karena tidak semua karyawan mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan dikarenakan skill atau pengetahuan mereka masih kurang. Dan masih terdapat pegawai yang kurang berinovasi karena masih kurang rasa percaya diri. Atas dasar dari fenomena-fenomena tersebut bisa dikatakan ada masalah dalam perilaku kerja dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kinerja Pegawai

Menurut (Nasution & Ichsan, 2020 :89) Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam bekerja, untuk periode waktu tertentu untuk penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Lukman (2018:22) dalam (Gracia, 2021) menjelaskan indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman Atas Tupoksi
2. Inovasi
3. Kecepatan Kerja
4. Keakuratan Kerja
5. Kerja Sama

6.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Rofi (2012) Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin dilakukan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan.

Menurut Afandi (2018 : 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan Waktu
2. Tanggung Jawab Kerja

Perilaku Kerja

Menurut (Manampiring *et al.*, 2019) Perilaku kerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi.

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths (2004, 41-42) dalam (Maulana, 2021), yaitu :

1. Hubungan Sosial
2. Keahlian-Kejuruan
3. Motivasi Kerja
4. Inisiatif-Percaya Diri

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, yang beralamatkan di Jl, Brigjen Piola Isa, No.1. Dulomo Selatan, Kota Utara, Kota Gorontalo.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sedangkan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 89 orang

Metode Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

1. Observasi
Peneliti mengadakan observasi langsung pada setiap konsumen untuk memperkuat data yang diperoleh secara akurat, dan untuk memperkuat interpretasi data kuantitatif.
2. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti (creswell, 2012).

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah kalau $r=0,6$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,6 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid

Teknik Analisis Data

Menurut (Taha, 2018) Metode ini digunakan untuk memperkirakandan meramalkan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari masing-masing variabel bebas (independen variabel) yang tercakup dalam model regresi terhadap variabel terikat (dependen variabel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.604	3.222		1.429	.157
	Disiplin Kerja	.471	.131	.268	3.584	.001
	Perilaku Kerja	.655	.078	.626	8.382	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,604 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,604 dengan ketentuan nilai variabel Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja bernilai konstan dan *ceteris paribus*
- Nilai koefisien regresi variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,471 atau sebesar 47,1% menunjukkan setiap perubahan variabel Disiplin Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 47,1%

- c. Nilai koefisien regresi variabel X2 (Perilaku Kerja) sebesar 0,655 atau sebesar 65,5% menunjukkan setiap perubahan variabel Perilaku Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 65,5%

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.604	3.222		1.429	.157
Disiplin Kerja	.471	.131	.268	3.584	.001
Perilaku Kerja	.655	.078	.626	8.382	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung 3.584 > t-tabel 1,987 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo(Y). (H1 diterima)
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung 8,382 > t-tabel 1,987 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Y). (H2 diterima)

Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.558	3.79135

a. Predictors: (Constant), perilaku kerja, disiplin kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,558 atau sebesar 55,8%. Nilai ini menunjukkan

bahwa sebesar 55,8% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja. Sementara untuk sisanya sebesar 44,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dapat dibentuk melalui variabel Disiplin Kerja. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo mampu untuk meningkatkan kesadaran maupun kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu mentaati semua peraturan, dan lebih profesional dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pratama, 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hasil deskriptif variabel untuk Disiplin Kerja Dinas Sosial Provinsi Gorontalo diperoleh skor sangat baik. Dapat diketahui terdapat dua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel ini keduanya memperoleh skor sangat baik yaitu ketaatan waktu dan Tanggung Jawab Kerja. Dalam hasil tersebut dua indicator ini memiliki nilai sama yang berarti bahwa rata-rata pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sudah sangat baik dalam Ketaatan Waktu dan Tanggung jawab kerja seperti hadir tepat waktu pada saat jam kerja dan mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil positif dan signifikan pada penelitian ini diartikan bahwa semakin baik Perilaku Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larsen Barasa, Agus Leonard, dan Togatorop (2021) yang hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Bumi Global Niaga.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel untuk Perilaku Kerja Dinas Sosial Provinsi Gorontalo diperoleh skor sangat baik. Dari empat indicator yang digunakan untuk mengukur variabel ini keempatnya memperoleh skor sangat baik yaitu Hubungan Sosial, Keahlian-Kejuruan, Motivasi Kerja, dan Inisiatif-Pecaya Diri. Dalam keempat indicator tersebut yang memiliki nilai tertinggi yaitu motivasi kerja. Yang berarti bahwa rata-rata pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sudah baik dalam memotivasi diri sendiri maupun rekan kerja agar bisa sama-sama menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian indikator yang mendapatkan nilai terendah Keahlian-Kejuruan. Yang berarti pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo masih kurang dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki.

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan perilaku kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai yang ada di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. dalam hal ini jika disiplin kerja dan perilaku kerja meningkat maka kinerja kerja pegawai juga akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja dan perilaku kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga akan menurun. di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo pada tahun 2021 mengalami penurunan kinerja kerja pegawai, hal ini bisa di lihat dari data prestasi pegawai. Hal ini di sebabkan sasaran kerja pegawai tidak tercapai seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin serta kerja sama yang masih kurang hal ini di sebabkan oleh pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti menunda nunda pekerjaan, kurang inisiatif dalam bekerja sehingga kinerja pegawai pada dinas sosial provinsi gorontalo menurun pada tahun 2021. Dalam hal ini pegawai seharusnya dapat meningkatkan kembali kinerja kerja dengan memperhatikan penilain kinerja yaitu Pemahaman atas tupoksi dimana Bawahan memahami tugas dan fungsi masing-masing dalam rangka menjalankan tupoksi serta mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. kemudian Inovasi Karyawan mampu berinovasi serta mengutarakan pada atasan ide yang ia miliki serta mendiskusikannya dengan rekan kerja mengenai penyelesaian pekerjaan. Kemudian Kecepatan kerja serta metode kerja yang digunakan dalam melakukan pekerjaan harus diperhatikan oleh karyawan. Meningkatkan keakuratan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan tidak hanya cepat, disisi lain harus memiliki disiplin kerja, teliti dalam mengerjakan tugas, dan selalu mengecek ulang. Dan yang terakhir paling penting adalah Kerja sama Karyawan mampu bekerja sama dengan sesama karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi

SIMPULAN

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Perilaku kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Secara simultan Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

Referensi :

- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).

- Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, 11(4), 1171-1174.
- YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). Pengendalian Manajemen Pupuk Subsidi. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Sani, A., & Karim, A. (2022). Dampak terjadinya pandemic covid-19 terhadap penjualan minuman sarabba di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 359-368.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Sani, A. (2016). Penerapan Otomasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Sirkulasi (Circulation Services) di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). The effect of training and supervision of the head room on the performance of executive nurse room hospital surgical, hospital Tk. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1-14.
- Febrian, W. D., Diwyarthi, N. D. M. S., Pratama, I. W. A., Eddy, I. W. T., Ruswandi, W., Purba, R. R., ... & Sarjana, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Get Press.
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(6), 1-5.
- ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. *Journal of Distribution Science*, 19(12), 1-14.
- Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 1-17.

- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 348, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN APII MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Faridav, U., Yusriadi, Y., & Saniv, A. (2021). The Family Hope Program (PKH) Collective Partnership among Beneficiary Families (KPM) For Healthy Living through the Clean Friday Campaign. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(2).
- Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Supriadi, S., Sani, A., & Setiawan, I. P. (2020). Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Keterampilan Menulis Siswa. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 84-94.
- Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 50-75.
- Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSU Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 30-44.
- Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 48-65.

- Ermis, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Jumhariyani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 266-288.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://www.researchgate.net/publication/335840479>.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).