

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA KUPANG

Individual Characteristics on Employee Performance at the Regional Public Company (PERUMDA) Pasar Kota Kupang

Roberto Septiano A. R. Rangga^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Rolland E. Fanggida^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ikyrangga17@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggida@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan karakteristik individu (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan, dan penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 34 orang responden. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS V 27. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T dan uji F, dan sebelum pengujian ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang. Variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang. Variabel karakteristik individu (X3) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), variabel komitmen organisasi (X2) dan variabel karakteristik individu (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kemampuan mereka untuk bekerja sama, karena manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Di era globalisasi yang ditandai dengan perubahan cepat dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui kinerja karyawan yang optimal (Chesney, 1998). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, di mana faktor seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilannya.

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan perusahaan, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan (Mangkunegara, 2000). Komitmen organisasi menunjukkan keterikatan karyawan terhadap tujuan perusahaan, yang terlihat dari kesetiaan, dukungan, dan partisipasi aktif dalam mencapai target organisasi (Kast, 1996). Di sisi lain, karakteristik individu mencakup motivasi, inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan ketegaran menghadapi tugas, sehingga pemahaman akan perbedaan karakter ini membantu perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Kota Kupang sebagai salah satu BUMD berperan penting dalam menyediakan sarana prasarana pasar bagi masyarakat serta mendukung perkembangan perekonomian daerah. Dengan jumlah 52 karyawan yang tersebar di 10 unit pasar, perusahaan ini dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan mampu bersaing sesuai prinsip tata kelola perusahaan modern. Sejak berdiri pada tahun 2002, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai aspek utama dalam mencapai keunggulan layanan dan daya saing organisasi.

Namun, Perumda Pasar Kota Kupang masih menghadapi berbagai permasalahan terkait disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu karyawan. Beberapa karyawan masih tidak hadir tepat waktu, tidak menyelesaikan tugas sesuai fungsi, kurang antusias terhadap pekerjaan, serta belum menunjukkan inisiatif pribadi dalam bekerja maupun pengembangan diri. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan SDM yang lebih konsisten, termasuk pembinaan kedisiplinan dan peningkatan komitmen kerja.

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga memerlukan dukungan manajerial yang kuat dalam penerapan aturan dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi strategi penting untuk membantu karyawan meningkatkan kualitas kerja dan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong terciptanya disiplin, komitmen, serta sikap proaktif dari setiap karyawan. Apabila perusahaan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, maka motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Peran pimpinan dalam memberikan keteladanan, arahan, dan dukungan emosional juga sangat penting dalam mendorong tercapainya kinerja optimal. Dengan demikian, sinergi antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu menjadi fondasi utama bagi Perumda Pasar Kota Kupang dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Handoko (2012) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang. (Rivai, V., & Sagala, 2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Hasibuan, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai & Sagala, 2009).

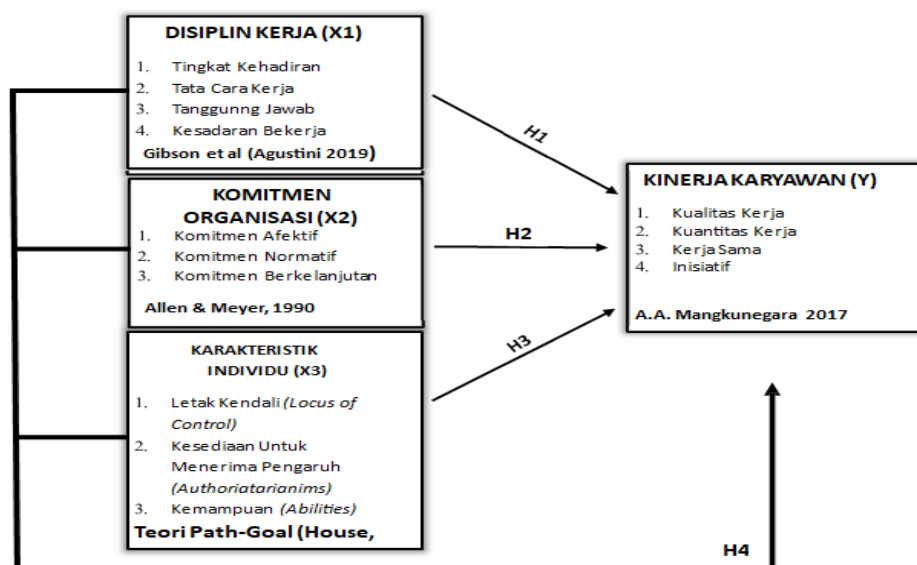
Komitmen Organisasi

Menurut (Luthans et al., 2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Robert Kreitner, 2010) komitmen organisasi merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Porter dalam (Darmawan, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Karakteristik Individu

Menurut Panggabean dalam (Prasetyo, 2008), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Robbins dalam (Prasetyo, 2008), mengemukakan karakteristik individu adalah cara memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.
- H3 : Diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.
- H4 : Diduga disiplin kerja, komitmen organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diberikan kepada responden. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga dari 52 populasi diperoleh 34 orang karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian menggunakan skala ordinal untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara sistematis. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda disertai uji asumsi klasik, uji t, dan uji F menggunakan SPSS versi 27. Metode kuantitatif ini sesuai dengan pandangan Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori melalui pengukuran variabel dan analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,566	> 0,329	Valid
	2	0,435	> 0,329	Valid
	3	0,623	> 0,329	Valid
	4	0,623	> 0,329	Valid
	5	0,757	> 0,329	Valid
	6	0,757	> 0,329	Valid
	7	0,491	> 0,329	Valid
	8	0,663	> 0,329	Valid
Komitmen	1	0,839	> 0,329	Valid
	2	0,678	> 0,329	Valid
	3	0,716	> 0,329	Valid
	4	0,702	> 0,329	Valid

Organisasi (X2)	5	0,649	> 0,329	Valid
	6	0,731	> 0,329	Valid
	7	0,575	> 0,329	Valid
Karakteristik Individu (X3)	1	0,718	> 0,329	Valid
	2	0,719	> 0,329	Valid
	3	0,605	> 0,329	Valid
	4	0,731	> 0,329	Valid
	5	0,514	> 0,329	Valid
	6	0,690	> 0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,911	> 0,329	Valid
	2	0,368	> 0,329	Valid
	3	0,532	> 0,329	Valid
	4	0,493	> 0,329	Valid
	5	0,596	> 0,329	Valid
	6	0,895	> 0,329	Valid
	7	0,438	> 0,329	Valid
	8	0,695	> 0,329	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,329 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, seluruh variabel penelitian pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang menunjukkan kategori capaian tinggi, yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi, karakteristik individu, dan kinerja karyawan. Tingginya disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis sebagaimana dijelaskan Sastrohadiwiryo (2003), sementara komitmen organisasi yang juga tinggi menunjukkan adanya loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan emosional karyawan seperti yang diungkapkan Kreitner (2010). Di samping itu, karakteristik individu yang positif—meliputi inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan keteguhan dalam menyelesaikan tugas—sejalan dengan definisi Iskandar (2019) dan menjadi modal penting dalam peningkatan produktivitas. Selanjutnya, kinerja karyawan yang berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa hasil kerja telah dicapai secara optimal berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2017). Dengan demikian, seluruh variabel yang diteliti berada pada kondisi yang baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang. Temuan ini memperkuat teori Sastrohadiwiryo (2003) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap aturan organisasi dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Disiplin membuat karyawan bekerja lebih teratur, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustini & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas dan pencapaian target. Selain itu,

penelitian Gunawan (2020) juga memperkuat temuan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karena mendukung ketertiban dan efektivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Luthans et al. (2006) bahwa komitmen yang tinggi tercermin dari loyalitas, keterlibatan, serta kesediaan karyawan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Perumda Pasar Kota Kupang, komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih bertanggung jawab, antusias, serta memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Bonaventura et al. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada perusahaan perbankan. Selain itu, penelitian Duha (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih stabil dan mampu mencapai target kerja secara konsisten. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Iskandar (2019) bahwa karakteristik individu seperti motivasi, keteguhan, kemampuan beradaptasi, serta sikap kerja yang positif berperan penting dalam pencapaian kinerja. Karyawan Perumda Pasar Kota Kupang menunjukkan karakteristik positif dalam kerja sehari-hari, seperti inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, dan tanggung jawab pribadi, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian Julianto & Adda (2021) juga mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya pada aspek adaptasi kerja dan penyelesaian tugas. Selain itu, penelitian Iskandar (2019) membuktikan bahwa karakteristik individu yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, individu yang memiliki karakter positif akan memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja lebih tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Karakteristik Individu secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak hanya bekerja secara individual tetapi juga saling memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kadek Bagus & Utama (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin, komitmen organisasi, dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kinerja pegawai BUMD. Penelitian Iskandar (2019) juga mendukung hasil ini dengan membuktikan bahwa kombinasi karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja

pegawai. Dengan demikian, kinerja karyawan akan mencapai tingkat optimal ketika disiplin kerja tinggi, komitmen organisasi kuat, dan karakteristik individu positif.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel disiplin kerja berada pada kriteria tinggi, variabel komitmen organisasi berada pada tingkat tinggi, variabel karakteristik individu berada pada tingkat tinggi dan variabel kinerja karyawan berada pada tingkat tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) yang membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) yang membuktikan bahwa karakteristik individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang.
5. Secara simultan disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan karakteristik individu (X3) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang yang didukung oleh hasil analisis determinasi variabel yang relatif kuat.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Kupang perlu terus memperkuat disiplin kerja secara menyeluruh guna menciptakan sikap tanggung jawab dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Peningkatan komitmen organisasi yang berlandaskan pada nilai moral dan rasional juga menjadi aspek penting dalam membentuk loyalitas serta keterikatan emosional dan profesional karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, optimalisasi karakteristik individu melalui program pelatihan dan pengembangan yang terarah dapat meningkatkan kesiapan mental, keterampilan, dan potensi personal karyawan. Upaya ini penting dilakukan agar setiap karyawan memiliki tanggung jawab, loyalitas, serta kesiapan mental dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, manajemen juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan berimbang agar kinerja karyawan semakin optimal dan mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi pekerjaan, dan sistem kompensasi, serta menambahkan juga faktor-faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi kinerja karyawan seperti sikap

mental, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

DAFTAR RUJUKAN

- A.Gunawan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejip. *Jurnal Ikra-Ith Ekonomika*, 3(3), 64–72.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–1. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. New York: W.H. Freeman & Company, 84(2), 191.
- Blau, P. (2017). *Exchange and Power in Social Life* (2nd Editio). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Chesney, R. W. (1998). “The Political Economy of Global Communication.” Montly Review Press.
- Costa, P. (2017). A five-factor theory of personality. January 1999.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si., P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Remaja Rosdakarya.
- Duha, T. (2018). Lecturer Job Satisfaction Affected By Discipline and Motivation Mediated By Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(2), 300–308. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.02.13>
- Fremont E. Kast, J. E. R. (1996). *Organisasi dan Manajemen*. Sinar Grafika. Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo. (1998). *Komunikasi Pengusaha*. PT . Toko Gunung Agung.
- Hani Handoko, T. (2012). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM* (V. P. Nareswati (ed.)). Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. House, R. J. (1969). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*.
- IDRIS, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PASAR PALEMBANG JAYA.
<http://repository.univ-tridianti.ac.id/9618/>

- Iskandar. (2019). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. *Katalogis*, 5(1), 67–79.
- Julianto, R., & Adda, H. W. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Sm@rt, Jurnal Studi Manajemen & Riset Terapan*, 1, 21–26.
- Kadek Bagus Adi Jaya, N. M. S. U. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH DENPASAR. *Jurnal Emas*, Volume 6 N, 63–79.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11267>
- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis perbedaan kinerja Pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2771–2780.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17155>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44.
<https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya, Bandung.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. 247, 224–247.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Payaman Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.