

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KINERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN  
PUBLIK PADA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU (DPMPTSP) PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND PERFORMANCE ON THE QUALITY OF PUBLIC  
SERVICES ON EMPLOYEES OF THE ONE-DOOR INTEGRATED INVESTMENT AND SERVICE  
OFFICE (DPMPTSP) OF THE PROVINCE OF SOUTH SULAWESI)

A. Nur Alfi Fadhila<sup>1</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>2</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>,  
Tenri S. P. Dipoatmodjo<sup>4</sup>, Siti Hasbiah<sup>5</sup>, Muh. Yushar Mustafa<sup>6</sup>

<sup>1-5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>6</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Makassar, Indonesia

\*Corresponding Email: [alfifadhila0312@gmail.com](mailto:alfifadhila0312@gmail.com)

**Abstrak**

Sumber daya manusia dibutuhkan dalam perusahaan yang menyediakan pelayanan publik dimana pegawai/karyawan dari suatu perusahaan memberikan pelayanan sesuai aturan yang berlaku demi terciptanya kedisiplinan kerja dan kualitas kinerja yang meningkat, pekerjaan yang maksimal dengan waktu yang tepat dan hasil yang memuaskan yang dapat di berikan penilaian terhadap pelayanan publik yang dapat di percaya oleh orang-orang yang mempercayakan kepada kantor tersebut sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Penelitian ini bertujuan: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap pelayanan publik pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan; (2) pengaruh kinerja terhadap pelayanan publik pada pegawai DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan; dan (3) pengaruh disiplin kerja dan kinerja terhadap pelayanan publik pada pegawai DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan; (2) kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kinerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** disiplin kerja, kinerja, kualitas pelayanan publik, manajemen sumber daya manusia, sulawesi selatan

**Abstract**

Human resources are needed in companies that provide public services where employees of a company provide services according to applicable rules in order to create work discipline and improve performance quality, maximum work with the right time and satisfying results that can be given an assessment of public services that can be trusted by people who entrust the office so that they can work well together. This study aims to: (1) The effect of work discipline on public services on employees of the South Sulawesi Province One-Stop Investment and Integrated Services Office (DPMPTSP); (2) the effect of performance on public services on DPMPTSP employees of South Sulawesi Province; and (3) the effect of work discipline and performance on public services on DPMPTSP employees of South Sulawesi Province. The results showed that: (1) work discipline partially has a positive but insignificant effect on the quality of public services at the DPMPTSP of South Sulawesi Province; (2) performance partially has a positive and significant effect on the quality of public services at the DPMPTSP of South Sulawesi Province; and (3) there is a positive and significant effect of work discipline and performance together on employee performance at the DPMPTSP of South Sulawesi Province.

**Keywords:** work discipline, employee, public service quality, human resource management, south sulawesi

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini memiliki beberapa unsur yang terdiri dari uang, metode, material, *machines*, dan *market*. Unsur manajemen ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*). Terkait fenomena mengenai disiplin kerja pegawai, studi ini melihat terdapat beberapa pegawai yang datang tepat waktu hanya untuk melakukan absensi yang diberikan 3 kali dalam sehari pada saat pagi pukul 08.00, siang pukul istirahat 12.00 dan sore saat mau pulang pukul 16.00. Pada saat melakukan absensi di pagi hari terdapat 12 kurang lebih pegawai datang melakukan absensi menggunakan fingerprint pegawai datang hanya untuk absen tepat waktu lalu pulang demi tidak terlambat absen lalu balik ke kantor saat nanti, kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja, dan tanggungjawab yang kurang seperti pegawai semangat dan gairah kerjanya menurun yang ditandai dengan pegawai yang masih bermalas-malas dikarenakan masih membicarakan urusan pribadi selain urusan kerja dengan membentuk kelompok kecil pada pagi hari saat jam kerja sedang berlangsung.

## 2. MATERIAL DAN METODE

Permasalahan pada kinerja merujuk pada hasil atau prestasi yang diperoleh oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan mereka. Fenomena ini dapat melibatkan berbagai aspek seperti kinerja pegawai di tempat kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan kinerja kerja pegawainya sangat berpengaruh dari disiplin kerjanya dikarenakan jika pegawai melakukan keterlambatan datang, maka akan berdampak pada pekerjaan yang akan terlambat dilakukan akibatnya pekerjaan yang semestinya selesai tepat waktu akan berantakan dan tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan sehingga perusahaan atau kantor perlu memperingatkan atau menegur pegawai yang melakukan kesalahan untuk menjadi lebih baik. Lebih lanjut, fenomena pelayanan publik pada pegawai merujuk pada kualitas dan tingkat kepuasan yang diberikan oleh pegawai (Akbar et al., 2024a, 2024b; Haeruddin, 2017; Hasibuan, 2016). Khususnya di lingkup instansi pemerintah DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan, pelayanan publik pada pegawai mencakup bagaimana pegawai berinteraksi dengan masyarakat, sejauh mana mereka memenuhi kebutuhan dan harapan warga, serta efisiensi dalam penyediaan layanan.

Pelayanan yang diberikan oleh pegawai kantor diberikan peraturan bahwa selalu tersenyum saat melayani masyarakat tetapi dalam kantor tersebut terkadang kita masyarakat tidak mengetahui permasalahan apa yang telah dialami pegawai kantor dikarenakan terkadang pegawainya kurang baik melayani seperti tidak ramah dan tidak senyum, bertanya dengan nada yang kurang baik didengar sehingga masyarakat kurang nyaman sehingga tingkat profesionalisme dan etika kerja pegawai dalam berinteraksi dengan masyarakat sangat mempengaruhi pengalaman pelayanan. Dan juga lambatnya melakukan pekerjaan sehingga tertunda tunda pekerjaan yang semestinya di selesaikan tepat waktu, lamanya waktu tunggu untuk menerima layanan juga merupakan pertimbangan penting. Jika masyarakat harus nunggu terlalu lama, ini dapat mengurangi kepuasan mereka terhadap pelayanan

Instansi pemerintah bisa kurang jeli dan teliti dalam melaksanakan perannya sebagai pusat pelayanan masyarakat. Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan bisa menyebabkan kurangnya perhatian pada volume pekerjaan, standar pelaksanaan, dan waktu yang diberikan kepada pegawai di setiap unit kerja maupun individu. Diperlukan pendekatan yang lebih seimbang dan perhatian yang lebih

teliti dalam mengelola tugas dan tanggung jawab pegawai agar pelayanan publik dapat ditingkatkan secara efektif. Pegawai adalah aset terpenting bagi organisasi, lembaga, atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolannya harus dilakukan dengan efektif dan efisien, dan setiap organisasi yang menyediakan produk atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan, sehingga seluruh pegawai harus memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Kartini et al., 2024; Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016; Ricardianto, 2016; Sinambela, 2014). Dalam tingkat kinerja pegawai di DPMPTSP, masih didapati beberapa kendala. Seperti adanya pegawai kantor yang keluar kantor untuk keperluan pribadi, juga terdapat pegawai yang terlambat dan tidak hadir ke kantor untuk melaksanakan tugasnya, fakta tersebut dapat dibuktikan melalui data empiris seperti catatan absensi.

Pada Tabel 1, tingkat kehadiran pegawai DPMPTSP Pada bulan tertentu kehadiran mencapai 90% tetapi pada beberapa bulan tertentu juga ada yang masih dibawah 90%. Rendahnya tingkat pada beberapa saat dapat berdampak negatif pada pelayanan publik dan dapat mengganggu operasional juga menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dan hal ini berpengaruh pada citra DPMPTSP.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Tahun 2023

Bulan	Hadir (%)	Tanpa Keterangan (%)	Ijin/Sakit (%)	Dinas Luar (%)
Januari	86	0	0	14
Februari	87	0	2	10
Maret	90	0	3	7
April	86	0	4	10
Mei	91	0	2	7
Juni	86	0	4	10
Juli	86	0	0	14
Agustus	89	0	4	7

Sumber: Sekretariat DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan (2023)

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif yang dalam pelaksanaannya akan menyelesaikan data secara statistik berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan dalam bentuk angka atau numerik sehingga dapat diukur. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen adalah pelayanan publik (Y), dan variabel independen adalah disiplin kerja (X1) dan kinerja (X2). Populasi dari penelitian ini adalah 82 pegawai DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kantor DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini mengumpulkan data melalui sumber data primer yang didapatkan langsung dari jawaban responden angket, dokumentasi dan observasi langsung. Angket merupakan seperangkat pertanyaan yang diberikan oleh peneliti dan dijawab langsung oleh pegawai.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan adalah salah satu instansi pemerintah di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 23 Tahun 2001 dan disempurnakan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2009 yang mempunyai tugas utama yaitu membantu gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang promosi potensi sumberdaya yang ada guna menarik investor untuk berinvestasi di Sulawesi Selatan dan memberikan pelayanan kepada investor/calon investor untuk menanamkan modalnya (investasi).

### 3.1. Analisis Uji Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Keterangan
X1.1	0.584	0,290	0.000	Valid
X1.2	0.619	0,290	0.000	Valid
X1.3	0.514	0,290	0.000	Valid
X1.4	0.499	0,290	0.000	Valid
X1.5	0.356	0,290	0.000	Valid
X1.6	0.601	0,290	0.000	Valid
X1.7	0.514	0,290	0,000	Valid
X1.8	0.445	0,290	0,000	Valid
X1.9	0.529	0,290	0,000	Valid
X1.10	0.463	0,290	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 2, sesuai rekomendasi dari Angreyani et al. (2023) dan Mustafa et al. (2023), telah dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 27 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel gaya kepemimpinan memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid dengan nilai r hitung X1.1 (0.584) > 0.290, r hitung X1.2 (0.619) > 0.290 r hitung X1.3 (0.514) > 0.290, r hitung X1.4 (0.499) > 0.290, dan r hitung X1.5 (0.356) > r tabel 0.290, X1.6 (0.601) > 0.290, r hitung X1.7 (0.514) > r tabel 0.290, r hitung X1.8 (0.445) > r tabel 0.290, r hitung X1.9 (0.529) > r tabel 0.290, r hitung X1.10 (0.463) > r tabel 0.290. Artinya, setiap item pada variabel disiplin kerja telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (X2)

Indikator	r hitung	r table	Nilai sig.	Keterangan
X2.1	0.396	0.290	0.000	Valid
X2.2	0.299	0.290	0.000	Valid
X2.3	0.641	0.290	0.000	Valid
X2.4	0.608	0.290	0.000	Valid
X2.5	0.394	0.290	0.000	Valid
X2.6	0.763	0.290	0.000	Valid
X2.7	0.465	0.290	0.000	Valid
X2.8	0.727	0.290	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid karena r hitung X2.1 (0.369) > 0.290, r hitung X2.2 (0.299) > 0.290, r hitung X2.3 (0.641) > 0.290, r hitung X2.4 (0.608) > 0.290, r hitung X2.5 (0.394) > 0.290 r hitung X2.6 (0.763) > 0.290, dan r hitung X2.8 (0.727) > 0.290. Hal tersebut berarti bahwa seluruh item pada variabel kinerja mampu mengukur dengan benar apa yang diinginkan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pelayan Publik (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Keterangan
Y1	0.486	0.290	0.000	Valid
Y2	0.393	0.290	0.000	Valid
Y3	0.530	0.290	0.000	Valid
Y4	0.451	0.290	0.000	Valid
Y5	0.528	0.290	0.000	Valid
Y6	0.461	0.290	0.000	Valid
Y7	0.396	0.290	0.000	Valid
Y8	0.507	0.290	0.000	Valid

Y9	0.627	0.290	0.000	Valid
Y10	0.694	0.290	0.000	Valid
Y11	0.493	0.290	0.000	Valid
Y12	0.679	0.290	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4, telah dilakukan uji validitas pada SPSS versi 27 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja memenuhi persyaratan 0,20 untuk dapat dinyatakan valid dengan nilai r hitung Y1 (0.486) > 0.290, r hitung Y2 (0.393) > 0.290, r hitung Y3 (0.530) > 0.290, r hitung Y4 (0.451) > 0.290, dan r hitung Y5 > r tabel (0.528), Y6 (0.461) > 0.290, Y7 (0.396) > 0.290, Y8 (0.507) > 0.290, Y9 (0.627) > 0.290, Y10 (0.694) > 0.290, Y11 (0.493) > 0.290 Y12 (0.629) > 0.290. Artinya, setiap item pada variabel kualitas pelayanan publik telah berhasil untuk mengukur apa yang diinginkan oleh instrumen tersebut.

### Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan di Tabel 5, maka didapatkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki Cronbach Alpha sebesar 0.688, atau lebih besar dari 0.60, variabel kinerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0.631 > 0.60, variabel kualitas pelayanan publik memiliki cronbach alpha sebesar 0.756 > 0.60, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel. Variabel disiplin kerja, kinerja, dan kualitas pelayanan publik dapat dikatakan mampu mendapat suatu data dengan konsistensi yang tinggi, serta berbagai situasi atau dengan kata lain jika dilakukan pengukuran berulang kepada item maka akan mendapatkan hasil yang serupa.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	10	0.688	Reliabel
Kinerja	8	0.631	Reliabel
Kualitas Pelayanan Publik	12	0.756	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized coefficients	Signifikansi
Konstanta	14.491	0.000
Disiplin Kerja	0.265	0.000
Kinerja	0.692	0.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil uji di Tabel 6, maka dirumuskan sebuah persamaan, yakni:

$$Y = 14.491 + 0.265X_1 + 0.692X_2 + e$$

Persamaan analisis linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14.491, konstanta koefisien bernilai positif yang berarti apabila semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan kinerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan maka variabel dependen yaitu kinerja akan bernilai 0.265 (26.5%). Atau dapat diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan kinerja memberikan pengaruh maka kualitas pelayanan publik akan bernilai sebesar 0.692 (69.2%) dimana tanda positif menunjukkan adanya kenaikan kualitas pelayanan publik pada pegawai.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0.265 atau dapat dikatakan variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kualitas pelayanan publik. Apabila nilai disiplin kerja meningkat maka kualitas pelayanan

publik juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan disiplin kerja sebesar 1% kualitas pelayanan publik juga akan mengalami perubahan sebesar 0.275 (27.5%) dengan asumsi variabel yang lain (kinerja) tetap.

3. Koefisien regresi variabel kinerja yaitu sebesar 0.692 (69.2%) yang berarti bahwa variabel kinerja memiliki hubungan positif terhadap variabel kualitas pelayanan publik. Atau dapat dikatakan jika terjadi perubahan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0.702 atau 70.2%, dengan asumsi bahwa variabel lainnya (disiplin kerja) tetap.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.265 dan kinerja sebesar 0.692 menunjukkan variabel kinerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kualitas pelayanan publik dibandingkan variabel disiplin kerja

### Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	sig	Sig a	Keterangan
Disiplin Kerja	1.736	2.016	0.090	0.05	Tidak Berpengaruh
Kinerja	4.169	2.016	0.001	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7, variabel disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar  $1.736 < 2.016$  dan nilai signifikansi  $0.090 < 0.05$  sehingga hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kualitas pelayanan publik atau H1 diterima. Pada variabel kinerja didapatkan hasil uji t hitung yaitu  $4.169 > 2.016$  dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas pelayanan publik atau H2 diterima.

### Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig	Sig a	Keterangan
17.130	3.21	0.001	0,05	Berpengaruh simultan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji F di Tabel 8, penelitian ini nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung ( $17.130$ )  $>$  F tabel ( $3.21$ ). Dengan mengambil pendapat dari (Ghozali, 2018, p. 98) dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja dan kinerja terhadap kualitas pelayanan publik.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, studi ini menemukan bahwa nilai R square sebesar 0.443 atau sebesar 44,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 44,3% dan sisanya sebesar 31.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini (disiplin kerja dan kinerja).

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Sulawesi Selatan. Karena t hitung lebih besar di banding r tabel tetapi disiplin kerja tidak akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik karena instansi harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP)

- Provinsi Sulawesi Selatan. Jika kinerja mengalami peningkatan maka kualitas pelayanan publik juga ikut meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kinerja secara simultan terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, R., Sukarno, Z., Darmawinata, W. N. S., & Ekawaty, C. (2024a). Manajemen Strategi dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Analisis Berbasis Literatur. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 25-31. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/48>.
- Akbar, A., Mustafa, M., Haeruddin, M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024b). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53-59. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>
- Angreyani, A. D., Akbar, A., Haeruddin, M., Mustafa, M., & Mustafa, F. (2023). The Phantom Menace: A Moderation Analysis of Gender on MSMEs' Financial Literacy and Financial Performance. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 21(2), 48-55. <https://doi.org/10.9734/arjass/2023/v21i2466>
- Haeruddin, M. (2017). Should I stay or should I go? Human Resource Information System implementation in Indonesian public organizations. *European Research Studies Journal*, 20(3A), 989-999.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartini, S., Kurniawan, A. W., Dipoadmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 53-60. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/44>.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Mustafa, M. Y., Akbar, A., Razak, N., Angreyani, A. D., Abadi, R. R., and Nurjannah, N. (2023). "The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty Inside the E-Commerce Platform". *Asian Journal of Education and Social Studies* 41 (2):57-67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>.
- Natsir, U. D., Dipoadmodjo, T. S., Arjang, A., Hidayat, M., & Mustafa, M. Y. (2021). Eight days a week: Eustress and distress among the athletes. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 912-920.
- Ricardianto, P. (2014). *Human Capital Management*. IN Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Bumi Aksara.