

Wahdania Amiruddin

Artikel Wahdania Amiruddin

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi & Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID**trn:oid::1:3230785714****Submission Date****Apr 28, 2025, 7:20 AM GMT+7****Download Date****Apr 28, 2025, 7:25 AM GMT+7****File Name****ET_WAHDANIA1745216711936-1745472838534_-_Wahdania_Amiruddin.docx****File Size****77.5 KB****20 Pages****5,136 Words****34,547 Characters**

11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 10%  Internet sources
- 10%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

10% Internet sources
 10% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Darto Darto, Chatib Saefullah, Encep Taufik Rahman. "Pengaruh Strategi Dakwah...	1%
2	Publication	Desi Susilawati, Tri Utami, Afif aprilia indriani. "MENINJAU SKEPTISISME PROFESI...	1%
3	Internet	repository.ub.ac.id	1%
4	Internet	123dok.com	<1%
5	Internet	repository.stieipwija.ac.id	<1%
6	Internet	ejurnal.seminar-id.com	<1%
7	Internet	www.researchgate.net	<1%
8	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
9	Publication	Ahmad Jamil, Ramli Lewenussa, Taufik Nur Ramdhani. "Pengaruh Disiplin Kerja d...	<1%
10	Internet	jurnal.uisu.ac.id	<1%
11	Publication	Clarissa Anabella Mumtaz, Puspita Wulansari. "Kompetensi dan Disiplin Kerja Ter...	<1%

12	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
13	Internet	jurnal.uui.ac.id	<1%
14	Internet	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
15	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
16	Publication	Muhamad Abid, Iin Jamilah. "THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVI...	<1%
17	Publication	Siti Puti Fauziah Hilman, Novi Marlina. "PENGARUH EXPERIENTIAL MARKETING D...	<1%
18	Internet	dergipark.org.tr	<1%
19	Internet	jurnal.itsm.ac.id	<1%
20	Internet	repositori.umsu.ac.id	<1%
21	Internet	repository.stiemahardhika.ac.id	<1%

10 **PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRAMATAMA PALOPO**

Wahdania Amiruddin¹ Haedar² Indra Kuadariato³

**E – Mail Koresponden, Wahdaniaamiruddin5@gmail.com,
haedar@umpalopo.ac.id , Indrakusdariato@gmail.com**

ABSTRAK

6
 Studi ini mempunyai tujuan guna menganalisis pengaruh keterampilan kerja serta lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palopo terhadap kinerja pegawai. Keterampilan kerja yang dimaksud mencakup kemampuan teknis dan interpersonal yang dimiliki oleh pegawai, sementara lingkungan kerja meliputi kondisi sosial, fisik, serta psikologis di tempat kerja yang bisa berpengaruh pada kenyamanan serta produktivitas pegawai. Studi ini menerapkan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang bekerja di kantor tersebut. Analisis data dilaksanakn dengan metode regresi linier berganda guna mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variable keterampilan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan studi menunjukkan bahwasannya baik keterampilan kerja ataupun lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan serta positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan keterampilan kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang memadai bisa meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palopo.

9
Kata kunci: keterampilan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstrack

16
 16
 18
 This study aims to analyze the effect of work skills and work environment at the Palopo Primary Tax Service Office on employee performance. Work skills include technical and interpersonal abilities possessed by employees, while the work environment includes social, physical, and psychological conditions in the workplace that can affect employee comfort and productivity. This study applies the survey method through distributing questionnaires to 30 respondents who work at the Palopo Primary Tax Service Office. Multiple linear regression techniques were used to analyze the data in order to determine the degree to which work environment factors and work skills impacted employee performance. The results of the study show that enhancing employee performance in the agency is significantly and favorably impacted by both work environment and job skills. This finding implies that improving work skills and creating an adequate work

environment can improve employee performance at the Palopo Primary Tax Service Office.

Key words: work skills, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang optimal cenderung dihasilkan apabila pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi. Keterampilan dapat dimaknai sebagai kapasitas individu dalam mengimplementasikan serangkaian pola perilaku yang kompleks secara terorganisir, lancar, dan relevan dengan situasi yang dihadapi guna mencapai suatu tujuan tertentu. Keterampilan kerja merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan berbagai tugas yang sesuai dengan pekerjaan. Keterampilan yang baik memungkinkan seorang pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Keterampilan kerja bisa berupa keterampilan teknis, keterampilan manajerial, ataupun keterampilan sosial yang di perlukan untuk bekerja sama serta berkomunikasi dengan orang lain. Seiring dengan berkembang teknologi dan tuntutan globalisasi, keterampilan yang relevan dan up-to-date menjadi sangat penting agar seorang pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan performanya.

Lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat di sekitaran area kerja serta memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Kondusifnya lingkungan kerja akan membentuk suasana yang nyaman serta mendukung produktivitas. Faktor lingkungan kerja ini mencakup factor fisik (misalnya kebersihan, fasilitas, tata ruang) serta faktor non-fisik (misalnya hubungan antar pegawai, gaya manajerial, serta budaya Perusahaan). Lingkungan yang positif bisa menumbuhkan motivasi serta semangat kerja, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menjadi faktor penghambat produktivitas.

Kantor pelayanan pajak (KPP) Pratama Palopo ialah bagian dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang memiliki peran dalam menyelenggarakan seluruh bentuk pelayanan perpajakan kepada masyarakat. Unit kerja ini bertugas untuk memberikan pelayanan, melakukan pengawasan administrasi, serta melaksanakan pemeriksaan secara sederhana terhadap wajib pajak, terutama dalam lingkup pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah, maupun pajak tidak langsung yang lain. Seluruh tugas serta tanggung jawab tersebut dilaksanakan berdasar pada perundang-undangan yang relevan serta dalam batas wilayah kewenangannya.

Kombinasi antara lingkungan kerja serta keterampilan kerja yang baik bisa berpengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan. pegawai memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih bisa memberikan hasil kerja yang maksimal. Oleh

karenanya, Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu fokus pada pengembangann keterampilan melalui pelatihan yang tepat, serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi dari kedua faktor ini terbukti bisa meningkatkan kepuasan serta produktivitas kerja pegawai, yang pada golorannya akan berdampak positif pada kesuksesan perusahaan.

Modernisasi yang terjadi pada Kantor Pelayanan Pajak merupakan hasil dari integrasi antara Kantor Pelayanan PajakKonvensional dengan Kantor Pemeriksaan serta Penyidikan Pajak. Pada periode yang serupa, dua Kantor Pelayanan Pajak untuk Wajib Pajak Besar, yang disebut dengan istilah Large Tax Office (LTO), dibentuk sebagai bagian dari pengembangan struktur pelayanan perpajakan. Selanjutnya, pada tahun 2003 atau satu tahun setelahnya, didirikan sepuluh Kantor Pelayanan Pajak yang dikhususkan bagi Wajib Pajak Khusus. Kemudian, Direktorat Jenderal Pajak di tahun 2004 menginisiasi pembentukan Medium Tax Office (MTO) atau Kantor Pelayanan Pajak Madya. Dua tahun berselang, tepatnya pada tahun 2006, Kantor Pelayanan Pajak Modern yang disebut dengan Small Tax Office (STO) atau Kantor Pelayanan Pajak Pratama, mulai dioperasikan guna memberi layanan kepada para wajib pajak. Proses pembentukan STO berlangsung dari tahun 2006 hingga 2008, dan menjadi jenis kantor pelayanan pajak yang memiliki jumlah terbanyak serta tersebar di berbagai wiayah Indonesia.

Sementara itu, kantor pelayanan pajak pratama ialah bagian pelaksana teknis dalam struktur vertikal yang ada di bawah naungan koordinasi Kantor Wilayah DJP. Secara kelembagaan, unit ini merupakan unsur vertikal dari DJP yang berada di bawah KementerianKeuangan Republik Indonesia.

Tugas kantor pelayanan pajak pratama yakni melaksanakan pengawasan, penyuluhan, serta pelayanan di bidangpajak penghasilan (PPH), pajakpertambahan nilai (PPN), Bea perolehan hakatas tanah dan bangunan (BPHTB), pajak bumi dan bangunan (PBB), serta Pajak PenjualanAtas Barang Mewah (PPnBM).

Adapun fungsi kantor pelayanan pajak pratama meliputi penghimpunan, pencarian, serta pengolahan data terkait perpajakan, pemantauan terhadap potensi perpajakan, pendapatan subjek dan objek pajak, penerbitan dan penetapan produk hukum perpajakan, pengolahan dan penerimaan surat, pengadministrasian berkas dan dokumen perpajakan, penerimaan serta pemberitahuan surat lainnya, pelaksanaan pendaftaran wajib pajak, pengawasan kepatuhan kewajiban, pelayanan dan penyuluhan perpajakan, pelaksanaan pemeriksaan pajak, pengurangan sanksi pajak, pelaksanan konsultasi perpajakan, perpajakan wajib pajak, serta pelaksanaan administrasi kantor.

Keterampilan kerja yang dibutuhkan di kantor pelayanan pajak (KKP) pratama diantaranya kemampuan manajerial, seperti perencanaan dan pengorganisasian, kemampuan dalam melaksanakan berbagai tugas kantor pelayanan pajak pratama seperti pelayanan, penegakan hukum, penyuluhan, pengawasan, kemampuan dalam pengumpulan, pencarian, pengolahan data, kemampuan dalam pengamatan potensi perpajakan, kemampuan dalam menyajikan informasi perpajakan, kemampuan dalam penerimaan serta pengolahan surat pemberitahuan.

Kantor pelayanan pajak pratama ialah salah satu cabang DJP yang memiliki tugas memberikan layanan dalam bidang perpajakan kepada para wajib pajak yang berada di daerah kerjanya. Kantor tersebut berada di bawah naungan kantor wilayah DJP vertikal ini yang merupakan salah satu instansi dibawah kementerian dan keuangan.

Adapun Tujuan penelitian saya guna mengetahui apakah terdapat pengaruh keterampilan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak (KPP) pratama palopo.

Berdasar latar belakang diatas maka penulis mempunyai ketertarikan guna meneliti dengan judul “pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak (KPP) pratama palopo”.

Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka bisa dirumuskan permasalahan berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama palopo?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama palopo?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama palopo?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan studi yang dilakukan ialah:

1. Menganalisis serta mengkaji sejauh mana keterampilan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palopo.
2. Mengetahui sejauh mana lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palopo.

3. Mengidentifikasi hubungan antara keterampilan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama palopo

Manfaat Penelitian

Manfaat studi ini yakni :

1. Studi ini bisa memberi kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, terutama dalam memahami hubungan antara keterampilan kerja dengan lingkungan kerja.
2. Manfaat bagi kantor. Yaitu dapat membantu kantor dalam merencanakan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan keterampilan kerja dan perbakan lingkungan kerja.
3. Manfaat bagi pegawai yaitu dapat memahami pentingnya keterampilan kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas mereka.
4. Bagi penelitian ini di harapkan sebagai rujukan atau acuan terhadap penelitian yang relevan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja ialah kecakapan untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas dalam suatu pekerjaan secara efektif. Keterampilan ini mencakup keterampilan teknis, manajerial, interpersonal, dan kognitif. Beberapa studi menunjukkan bahwasannya keterampilan kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja pegawai karena pekerja yang kompeten cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat. Adapun teori keterampilan kerja yaitu menurut Lian (2013) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan kapabilitas individu dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Pernyataan ini diperkuat oleh Dunnett's (diikuti oleh Lian Arcynthia, 2013) bahwa keterampilan (skill) dapat didefinisikan sebagai kecakapan yang diperlukan guna menyelesaikan serangkaian tugas, di mana kapasitas tersebut berkembang melalui proses pelatihan serta pengalaman kerja (Tolo et al., 2016).

Beberapa studi, seperti yang dilakukan Dessler (2013), menemukan bahwasannya keterampilan kerja mempunyai hubungan langsung dengan produktivitas dan efektivitas kerja. Pegawai yang lebih terampil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, karena mereka mempunyai alat serta kemampuan yang di perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses.

Dalam upaya peningkatan kinerja seorang pegawai atau karyawan, salah satu unsur yang berperan penting adalah tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan tersebut. Lian (2013) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan kapabilitas individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Dengan kata lain, keterampilan kerja dipahami sebagai bentuk kecakapan

maupun keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yang hanya dapat diperoleh melalui praktik langsung. Irianto (2010:76) mengemukakan bahwasannya keterampilan tidak semata-mata berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan aktivitas yang bersifat fisik atau nyata. Di samping keterampilan fisik, istilah keterampilan juga mencakup aspek-aspek mental, motorik, manual, perseptual, bahkan kemampuan sosial yang dimiliki seseorang. Menurut Iverson (2011:133) bahwa keterampilan tidak hanya membutuhkan pelatihan (*training*) guna meningkatkan kapasitas individu, namun juga menuntut adanya kemampuan dasar (*basic ability*) yang mendasari agar seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan secara efisien dan akurat (Taroreh, 2020).

Lebih lanjut, keterampilan memegang peranan penting dalam menentukan mutu kinerja seorang pegawai. Semakin meningkatnya tingkat keahlian yang dimiliki, maka semakin optimal pula hasil kinerja yang dapat dicapai. Keterampilan merupakan suatu kecakapan untuk menampilkan pola perilaku yang kompleks, terorganisir secara halus, serta disesuaikan dengan kondisi tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan (Handayani et al., 2022).

Menurut Gibson dalam (Sumantika et al., 2021) keterampilan merujuk pada kecakapan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas-tugas tertentu, seperti penguasaan teknologi komputer maupun kemampuan komunikasi yang efektif demi pencapaian tujuan kelompok. Irianto mengungkapkan dalam (Uhing & Togas, 2015) bahwasannya keterampilan individu tidak hanya terbatas pada kecakapan dalam menjalankan tugas-tugas fisik, tetapi juga mencerminkan kemampuan dalam berbagai aspek lainnya. Definisi keterampilan mencakup bukan hanya kemampuan fisik semata, melainkan juga kemampuan kognitif, motorik, manual, perseptual, serta kecakapan dalam aspek sosial (Asiyah Khalisa Rokhimah et al., 2023).

Keterampilan kerja merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan berbagai tugas yang selaras dengan pekerjaan. Keterampilan yang baik memungkinkan seorang pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Keterampilan kerja bisa berupa keterampilan teknis, keterampilan manajerial, ataupun keterampilan sosial yang di perlukan untuk bekerja sama atau berkomunikasi dengan orang lain. Seiring dengan berkembang teknologi dan tuntutan globalisasi, keterampilan yang relevan dan up-to-date menjadi sangat penting agar seorang pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan performanya.

Gibson yang dikutip oleh Rois et al (2017) mengungkapkan bahwasannya keterampilan merupakan kecakapan yang terkait dengan pelaksanaan tugas, meliputi kemampuan dalam menjalankan computer atau dalam berkomunikasi secara jelas guna mencapai misi serta tujuan kelompok (Sari et al., 2019).

Moeheriono (2010) mengungkapkan bahwasannya keterampilan kerja bisa dipahami sebagai kemampuan guna menjalankan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis atau instruksi yang diberikan oleh atasan (Asiva Noor Rachmayani, 2015)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup faktor sosial, fisik, serta psikologis yang terdapat di tempat kerja, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan serta produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung bisa meningkatkan efektivitas pekerjaan pegawai, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi mengurangi motivasi dan hasil kinerja.

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang ada di sekitaran individu yang bekerja, baik yang sifatnya fisik ataupun non-fisik, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi proses pelaksanaan tugas yang diemban. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan serta mendorong motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya bisa meningkatkan kepuasan kerja yang tercapai (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja mencakup seluruh perkakas, bahan, serta alat yang ada di sekeliling tempat kerja, termasuk pengakuan terhadap pekerjaan individu maupun kelompok yang dijalankan (Sutisna, 2021)(Kerja et al., 2025)

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu bagi kinerja karyawan. Suprayitno dan Sukir (2017) menyatakan lingkungan kerja mengacu pada kondisi serta situasi di sekitaran pegawai yang bisa berpengaruh pada mereka, baik secara langsung ataupun tidak, dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menciptakan lingkungan yang nyaman serta mampu memenuhi kebutuhan karyawan akan meningkatkan kepuasan mereka serta mendorong motivasi kerja. Sebaliknya, perhatian yang kurang terhadap lingkungan kerja dapat memiliki dampak negatif dan menurunkan motivasi serta semangat kerja karyawan (Handayani et al., 2022).

Hal ini disebabkan pegawai mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan semangat kerja serta kurang optimalnya pencurahan tenaga dan pikiran terhadap pelaksanaan tugas. Menurut Budiyo (2014), lingkungan kerja merujuk pada kekuatan-kekuatan maupun lembaga-lembaga yang berada baik di dalam organisasi ataupun di luar, yang secara potensial dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut.

Beberapa pakar telah menyampaikan pandangan mereka mengenai lingkungan kerja. Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) mengungkapkan bahwasannya lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang terdiri atas perlengkapan serta peralatan yang tersedia, tata letak tempat seseorang bekerja,

teknik atau metode kerja yang digunakan, serta pengorganisasian kerja, baik secara individual maupun kelompok. Pandangan ini memiliki keterkaitan dengan pernyataan dari Wursanto, yang mengungkapkan bahwasannya lingkungan kerja merujuk pada segala aspek psikologis dan fisik yang secara langsung ataupun tidak bisa berpengaruh pada kinerja karyawan (Asiyah Khalisa Rokhimah et al., 2023).

Menurut Setiyanto dan Natalia (2017), lingkungan kerja mencakup dimensi fisik serta non-fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi yang berada di sekitaran area kerja, secara langsung ataupun tidak dapat memengaruhi tenaga kerja. Berbagai faktor yang termasuk pada kategori lingkungan kerja fisik yakni suhu ruangan, luas ruang kerja, tingkat kebisingan, kepadatan, dan tingkat kesulitan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik ialah aspek yang tidak tampak secara visual, namun dapat dirasakan dan memengaruhi kenyamanan serta produktivitas pekerja (Malik Wicaksono et al., 2022).

Pawirosumarto et al. (2017), Lingkungan kerja ialah ruang atau tempat di mana pegawai melaksanakan pekerjaannya, dan tempat tersebut bisa menimbulkan pengaruh yang bersifat positif maupun negatif terhadap hasil kerja. Lingkungan kerja yang memberi rasa nyaman cenderung berdampak positif terhadap keberlangsungan pekerjaan, sedangkan sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keberlangsungan kegiatan kerja (Malik Wicaksono et al., 2022).

Dalam perusahaan, aspek lingkungan kerja menjadi elemen yang sangat krusial untuk diperhatikan, mengingat pengaruh langsungnya terhadap kinerja individu yang terlibat dalam proses pekerjaan. Narimawati et. al (2022) menyatakan suasana kerja yang kondusif dapat tercipta melalui keberadaan lingkungan kerja yang baik, dan hal tersebut mencerminkan adanya hubungan sinergis antara kondisi lingkungan dan para pegawai, yang pada akhirnya membentuk kontrol internal yang mendorong semangat kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Apabila suatu lingkungan kerja memungkinkan individu untuk menjalankan aktivitas secara maksimal dengan jaminan kesehatan, kenyamanan, dan keselamatan, maka kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya, ketidakcocokan dalam elemen lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang. Lebih jauh, kondisi lingkungan yang tidak mendukung menuntut konsumsi waktu serta tenaga yang lebih besar, sehingga menghambat pencapaian efisiensi dalam desain sistem kerja. Hubungan antara pegawai dan atasan, interaksi antarpegawai, kondisi fisik ruang kerja, serta ketersediaan fasilitas kantor merupakan representasi dari lingkungan kerja dalam suatu organisasi, yang semuanya bertujuan untuk mengoptimalkan performa sumber daya manusia (Supriaddin, 2020).

Tidak hanya sebagai penunjang, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat vital dalam keberlangsungan organisasi. Walaupun tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai yang menjalankan tugasnya di kantor bersifat signifikan. Ketika lingkungan kerja menawarkan keamanan dan kenyamanan, maka semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya pun akan meningkat. Selain itu, kebersihan ruang kerja, ketiadaan gangguan bau dan kebisingan, serta dukungan fasilitas dan peralatan yang memadai merupakan faktor-faktor esensial yang bisa menunjang peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung akan memberi pengaruh yang positif terhadap pegawai untuk meningkatkan semangat kerja serta mempertahankan fokus dalam menyelesaikan tugas dengan tepat.

Kerangka Konseptual

7 Kerangka konsep yang bisa digunakan untuk penelitian tentang **Pengaruh Keterampilan Kerja** serta **Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**:

1. Variabel Bebas (Independent Variables)

Variable bebas ialah variable yang dapat memenuhi variabel lainya dalam studi. Variabel bebas juga dikenal sebagai variabel independent. suatu variabel dikatakan dependenden jika bergantung pada variabel independent. Variabel terikat di pelajari berdasarkan anggapan atau tuntunan bahwa variabel tersebut bergantung, berdasarkan ialah atau aturan tertentu, pada nilai variabel lain.

Keterampilan Kerja: ialah kemampuan atau kompetensi yang pegawai miliki dalam melaksanakan berbagai tugasnya. Faktor ini meliputi pelatihan, pendidikan, pengalaman, dan keahlian teknis yang dimiliki oleh pegawai.

Indikator: 1. Pendidikan dan pelatihan yang relevan

2. Pengalaman kerja

3. Kemampuan teknis dan pengetahuan professional

4. Kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan.

Lingkungan Kerja: ialah kondisi fisik serta non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesehatan, kenyamanan, serta efisiensi pegawai. Lingkungan kerja dapat mencakup aspek sosial, fisik, dan organisasi.

Indikator: 1. Kebersihan serta kenyamanan tempat kerja

2. Hubungan antar pegawai.

3. Dukungan manajemen serta kepemimpinan.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variable terikat ialah variable yang mengalami pengaruh atau menjadi hasil dari keberadaan variable bebas. Indenpendensi adalah gagasan mendasar dalam teori probabilitas, seperti dalam statistic dan teori proses stokastik. Kinerja Pegawai: Tingkat efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawab serta tugasnya. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian terhadap target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Indikator: 1. Produktivitas kerja (output kerja).

2. Kualitas pekerjaan.

3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

4. Inisiatif dan inovasi dalam pekerjaan.

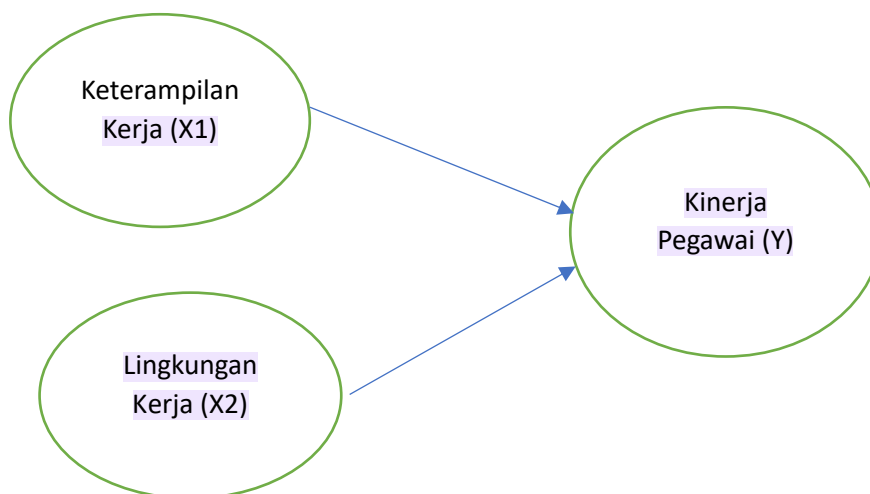
5. Kepuasan kerja.

3. Hubungan Antar Variabel:

Keterampilan kerja yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka mampu menjalankan tugas-tugas dengan lebih efektif. Lingkungan kerja yang mendukung dalam segi social maupun fisik juga akan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, karena meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja.

Gambar 1.

Kerangka berfikir



Hipotesis

Hipotesis bisa dimaknai sebagai suatu dugaan awal yang sifatnya tentatif mengenai masalah penelitian, yang harus diuji kebenarannya melalui proses ilmiah. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis memiliki peran yang sangat krusial sebagai salah satu unsur fundamental. Hipotesis yakni dugaan sementara terhadap perumusan masalah pada penelitian. Adapun hipotesis yang di ajukan pada studi ini ialah:

1. Diduga keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama palopo.
2. Diduga terdapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama palopo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ialah rancangan pedoman sistematis yang dipakai oleh peneliti ketika menjalankan kegiatan penelitian. Tujuan dari rancangan penelitian ialah guna memberikan struktur yang terarah serta pegangan yang jelas dalam pelaksanaan proses penelitian.

Menurut creswell (2014) desain penelitian ialah langka-langka sistematis yang dilakukan oleh peneliti untuk merencanakan bagaimana penelitian akan dilaksanakan.

Jenis penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah jenis penelitian yang dirancang secara terstruktur, sistematis, serta memiliki perencanaan yang jelas sejak awal dilaksanakan (Sugiyono, 2011).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Jl.Andi Djemma No.131, SALEKOE,KECEMATAN. WARA TIMUR., KOTA PALOPO, Sulawesi Selatan 91921. Layanan wilayah: Kota Palopo.

Populasi dan Sampel

Populasi pada studi ini dalah sebagian pegawai Kantor pelayanan pajak pratama palopo yang jumlahnya 30 ressponden

Teknik Penggunaan Data

Dalam studi ini, teknik menghimpun data dilakukan melalui kuesioner. Teknik ini mengacu pada proses pemberian pertanyaan secara tertulis kepada responden yang kemudian diminta untuk menjawabnya, yang mana dapat

berbentuk pernyataan terbuka maupun tertutup. Namun, penelitian ini secara khusus menerapkan kuesioner dengan bentuk tertutup, artinya setiap responden hanya dapat memilih jawaban dari alternatif yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner tersebut disusun dengan memakai skala Likert sebagai alat ukur, yang bertujuan untuk menilai perseps, pandangan, serta sikap individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. 5 kategori pilihan jawaban skala likert yang dipakai pada studi ini terdiri atas, yakni: (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, serta (5) sangat tidak setuju. Para responden diarahkan untuk memberikan respons pada setiap pernyataan melalui pemilihan salah satu dari lima opsi yang telah tersedia, sesuai dengan tingkat pemahaman mereka. Setelah proses pengisian selesai, seluruh kuesioner dihimpun serta kemudian dilakukan proses verifikasi terhadap validitas data yang didapat dengan memakai perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Selanjutnya, data yang telah diverifikasi dianalisis melalui teknik regresi linear berganda.

Instrumen Penelitian

Instrument penelitian ialah alat yang dipakai guna menghimpun data secara ilmiah dan objektif dalam menggunakan penelitian kuantitatif . instrument penelitian ini memakai kuesioner (angket). (validitas serta reliabilitas)

Metode Analisis Data

Pada studi ini, metode analisis data yang diterapkan ialah regresi linier berganda yang dipakai guna menganalisis besaran pengaruh dari variable independent yang lebih dari satu terhadap variable dependen. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi yang mencakup dua atau lebih variabel bebas ialah sebagai berikut: (suharyadi dan purwanto, 2009:210), dalam Yusman (2021)

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Y = kinerja pegawai

X1 = keterampilan kerja

X2 = lingkungan kerja

a = konstanta

b1 = koefisien regresi keterampilan kerja

b2 = koefisien regresi lingkungan kerja

e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menghasilkan informasi bahwasannya jumlah keseluruhan responden ialah 30, dengan responden pegawai laki-laki sebanyak 21 dan responden pegawai perempuan sebanyak 9 responden. Rata-rata usia responden yaitu 25-37 tahun. Pengalaman kerja pegawai KPP Pratama Palopo menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Tingkat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterima pegawai cukup tinggi, dengan sebagian besar pegawai mengikuti pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi, dan keterampilan yang memadai serta lingkungan kerja yang positif bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji ini dilaksanakan guna mengetahui koefisien tersebut valid atau tidak, hasil dari pengujian validitas koefisien dapat diketahui dari data-data yang terkumpul sesuai variabel penelitian. Semua indikator yang digunakan dalam penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap variabel yang diukur, uji validitas ini mengindikasikan bahwasannya instrumen yang dipakai valid untuk mengukur keterampilan serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Palopo.

Item koefisien telah valid, bila nilai r -hitung $>$ r -tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05),

Item koefisien tidak valid serta perlu direvisi, bila nilai r -hitung $<$ r -tabel.

Berikut beberapa tabel mengenai uji validitas

Uji Validitas Variabel X1

Tabel 1. hasil uji validitas x1

Pernyataan	r - Hitung	r -Tabel	P (sig.)	Keterangan
X1	0,515	0,361	0,004	Valid
X2	0,541	0,361	0,002	Valid
X3	0,573	0,361	0,001	Valid
X4	0,510	0,361	0,004	Valid
X5	0,567	0,361	0,001	Valid
X6	0,507	0,361	0,004	Valid
X7	0,530	0,361	0,003	Valid
X8	0,67	0,361	0,001	Valid

Uji Validitas Variabel X2

tabel 2. uji validitas x2

Pernyataan	r- Hitung	r -Tabel	P (sig.)	Keterangan
X2.1	0,616	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,548	0,361	0,002	Valid
X2.3	0,556	0,361	0,001	Valid
X2.4	0,600	0,361	0,000	Valid
X2.5	0,534	0,361	0,002	Valid
X2.6	0,528	0,361	0,003	Valid
X2.7	0,504	0,361	0,005	Valid

Uji Validitas Variabel Y

Tabel 3. uji validitas y

Pernyataan	r- Hitung	r -Tabel	P (sig.)	Keterangan
Y1	0,556	0,361	0,001	Valid
Y2	0,625	0,361	0,000	Valid
Y3	0,552	0,361	0,002	Valid
Y4	0,525	0,361	0,003	Valid
Y5	0,555	0,361	0,001	Valid
Y6	0,502	0,361	0,005	Valid
Y7	0,539	0,361	0,002	Valid
Y8	0,525	0,361	0,003	Valid
Y9	0,570	0,361	0,001	Valid
Y10	0,566	0,361	0,001	Valid

Uji Reliabilitas

Penelitian ini perlu dilakukan uji reliabilitas guna mengukur konsisten atau tidaknya suatu koesioner dalam penelitian yang dipakai guna mengukur pengaruh dari variabel X1, X2 serta Y. Nilai Cronbach's Alpha > 0,7 , menegaskan bahwasannya instrumen penelitian bisa diandalkan.

Uji Reabilitas Variabel X1

Tabel 4. uji realibitas x1

Jumlah Pernyataan	Crombuch's Alpha	Syarat	Keterangan
8	639	0,6	Reliabel

Uji Reabilitas Variabel X2

Tabel 5. uji reabilitas x2

Jumlah Pernyataan	Cromburch's Alpha	Syarat	Keterangan
7	0,625	0,6	Reliabel

Uji Reabilitas Variabel Y

Tabel 6. uji reabilitas y

Jumlah Pernyataan	Cromburch's Alpha	Syarat	Keterangan
10	716	0,6	Reliabel

Pengujian reabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha >0,6, artinya hasil telah reliable.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda ialah suatu model dalam statistika yang dimanfaatkan guna membangun model hubungan antara satu variable terikat (dependen) dengan variable bebas (independen) yang berjumlah dua atau lebih.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 3.376 + .210 + 2.126$$

Uji Parsial (uji t)

Uji t dilaksanakan guna mengidentifikasi pengaruh yang ditimbulkan secara terpisah (parsial) oleh variable independen terhadap variable dependen. Metode ini diterapkan dalam pengujian statistik guna mengkonfirmasi kebenaran atau ketidakbenaran suatu hipotesis. Hipotesis diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ namun, hipotesis di tolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tabel 7. uji parsial (t)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		

3.376	2.342		1.441	.001
.210	.057	.054	3.695	.000
2.126	.030	1.024	70.571	.000

Merujuk pada tabel diatas bisa di lihat bahwasannya keterampilan kerja bernilai t hitung 3,695 > t tabel 1,699 serta tingkat singnifikansi 0,000 < 0.05 oleh karenanya H1 diterima. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya keterampilan kerja memberikan pangaruh positif serta singnifikan terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja bernilai t hitung 70,571 > t tabel 1,699 serta taraf singnifikan 0.000 < 0.05 oleh karenanya H2 diterima. Maka bisa disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memberi pengaruh signifikan serta positif.

Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan guna mengidenntifikasi pemgaruh secara simultan keterampilan kerja serta lingkungan kerja terhadap kenerja pegawai . Bila f- hitung > f- tabel dengan taraf singnifikasi 0,05, maka hipotesis yang mengungkapkan secara simultan variable bebas terhadap variable terikat diterima. Merujuk pada data nilai dari tabel di ketahui f tabel ialah 3,32

Tabel 8. uji simultan (f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2633.594	2	1316.797	3172.836	.000 ^b
Residual	11.206	27	.415		
Total	2644.800	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , keterampilan kerja

Berdasar pada table diatas, diketahui bahwasannya f hitung 3172,836 > f tabel 3,32 dengan singnifikan 0,000 < 0,05. Oleh karenanya H3 diterima yang mengindikasikan secara simultan adanya pengaruh antara variable lingkungan kerja serta keterampilan kerja terhadap kinerha pegawai.

Pembahasan Hasil penelitian

Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai

Keterampilan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,695 > 1,699$, serta taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mengkonfirmasi bahwasannya keterampilan kerja memberi pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan, semakin baiknya keterampilan kerja yang dialami para pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

Hasil ini mengindikasikan antara keterampilan kerja serta kinerja pegawai terdapat hubungan positif yang signifikan. Temuan ini mengungkapkan bahwasannya individu yang mempunyai keterampilan yang baik cenderung menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menangani dan memahami permasalahan yang dihadapi oleh pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh signifikan serta positif diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini berdasar pada hasil uji T, $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $70,571 > 1,699$, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwasannya variabel lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai.

Baiknya lingkungan kerja memang memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Efektifnya lingkungan kerja bisa meningkatkan pemahaman individu tentang cara mengatur lingkungan kerja yang lebih baik.

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Uji simultan menunjukkan bahwasannya secara bersamaan baik keterampilan kerja ataupun lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berdasar pada F hitung ($3172,836$) $>$ F tabel ($3,32$) serta signifikan $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, keterampilan serta lingkungan kerja tidak hanya memberi pengaruh yang positif secara individu terhadap kinerja pegawai, tetapi keduanya bekerja sama untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih kondusif.

Kesimpulan

Keterampilan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, keterampilan kerja pegawai memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan

pajak pratama palopo. Pegawai dengan keterampilan yang lebih baik cenderung lebih efisien ketika menyelesaikan tugas serta mempunyai kemampuan problem solving yang lebih baik. Oleh karenanya, peningkatan keterampilan melalui pelatihan serta pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor tersebut.

Lingkungan kerja. Untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama palopo, lingkungan kerja yang kondusif turut berperan penting. Fasilitas yang mendukung, suasana kerja yang positif, serta hubungan antara pegawai yang baik bisa meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Baiknya lingkungan kerja bisa mengurangi stres serta meningkatkan konsentrasi pegawai, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih optimal.

Pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh keterkaitan yang erat antara lingkungan kerja dengan keterampilan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palopo. Studi ini memperlihatkan bahwasannya keduanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja pegawai di kantor tersebut. Oleh karenanya, organisasi perlu memberikan perhatian khusus dalam meningkatkan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Saran guna mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palopo adalah:

1. Peningkatan Keterampilan: Melakukan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pegawai, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien serta efektif.
2. Perbaikan Lingkungan Kerja: Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta nyaman, dengan memperhatikan fasilitas, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai.
3. Evaluasi Berkala: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui area yang harus diperbaiki serta memberi umpan balik yang konstruktif kepada pegawai.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai bisa meningkat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Asiva Noor Rachmayani. (2015). *PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI ISTANA MODE MADIUN* Wiwin. 6.

- Asiyah Khalisa Rokhimah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 138–149. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2592>
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Pag Denpasar. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Kerja, L., Kinerja, T., Pada, P., & Pandeglang, K. (2025). <http://jmk.uho.ac.id/index.php/journal/index> E-ISSN 2685-5151. 17(1), 126–144.
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarieff. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jim Upb*, 7(1), 99–106.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616–637.
- Taroreh, F. L. V. P. . L. R. N. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), 256–267.
- Merinda, Merinda, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuuk Maju Bersama Kota Palopo." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6.1 (2023): 276-282.
- Haedar, Haedar, Saharuddin Saharuddin, and H. Herlangga. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 2.1 (2016).
- Rahayu, Igha Rahma, Indra Kusdianto, and Suparni Sampetan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo." *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia* 2.1 (2024): 15-33.

KATU, NUR INTAN. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur*. Diss. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO, 2020.