

## Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar

Abdul Khalik<sup>1</sup>, Mukhtar Hamzah<sup>2</sup>, La Ode Amijaya Kamaluddin<sup>3</sup>,  
Mh Iqbal Andi Sapada<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

<sup>4</sup>Institut Ilmu Sosial dan Sosial Andi Sapada Parepare

Email: [khalik@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:khalik@stienobel-indonesia.ac.id)<sup>1</sup>, [mukhtar@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:mukhtar@stienobel-indonesia.ac.id)<sup>2</sup>  
[laodeamijaya@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:laodeamijaya@stienobel-indonesia.ac.id)<sup>3</sup>, [mh.iqbalsapada@gmail.com](mailto:mh.iqbalsapada@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

This research aims to determine and analyze the partial or simultaneous influence of discipline, work environment and work culture on employee performance at the Biringkaya District Office, Makassar City. To find out and analyze which variables have a dominant influence on employee performance at the Biringkaya District Office, Makassar City. The data collection technique in this research is using a questionnaire and documentation as a means of obtaining accurate data and information about the variables studied. After the data is processed through a questionnaire, the data is tabulated and then the data is processed using the SPSS Version 20 program. Measurement scale in research by using a Likert Scale, the method of analysis used is the Multiple Linear Regression Analysis tool. The research results show that partially discipline, work environment and work culture have a positive and significant effect on employee performance at the Biringkaya District Office, Makassar City. Meanwhile, based on a simultaneous test of discipline, the work environment and work culture have a positive and significant effect on employee performance at the Biringkaya City District Office. The variable that has the dominant influence is the work environment variable with a beta value of 0.442 and a significance level of  $0.000 < 0.005$ .

**Keywords:** Discipline, Work Environment, Work Culture

### I. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam konteks sektor pelayanan publik seperti kantor kecamatan. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan. Salah satu faktor kunci yang telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja.

Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar, seperti di banyak organisasi pemerintah lainnya, terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Beberapa pegawai mungkin tidak mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, yang dapat berdampak negatif pada pelayanan publik dan citra pemerintah daerah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar.

Dalam konteks ini, tiga faktor utama yang akan diteliti adalah kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Ketiga faktor ini dipilih karena mereka memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja pegawai.

Kedisiplinan: Kedisiplinan adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, norma, dan tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam organisasi. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat memengaruhi sejauh mana mereka dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. Kurangnya kedisiplinan dapat mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, absensi yang tinggi, dan masalah lainnya yang dapat mengganggu kinerja.

Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di mana pegawai bekerja. Lingkungan yang baik dapat menciptakan suasana yang positif, termasuk aspek seperti keamanan, kenyamanan, dukungan dari rekan kerja, dan sarana yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan stres, ketidaknyamanan, dan ketidakpuasan pegawai, yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Budaya Kerja: Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk atau tidak konsisten dengan nilai-nilai pegawai dapat mengganggu motivasi dan kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. Dengan memahami pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan dapat dikembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Selain itu, penelitian ini juga relevan dengan isu-isu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sektor pelayanan publik. Peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan solusi konkret untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar dan memberikan panduan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi penting pada literatur tentang manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan publik, yang dapat bermanfaat bagi peneliti dan praktisi yang tertarik dalam bidang ini.

## II. Tinjauan Teori

### 1. Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu perlakuan konsisten dari lingkungan kerja atau pimpinan di organisasi. Lingkungan kerja dan pimpinan di organisasi yang berdisiplin tinggi merupakan role model yang berperan aktif untuk perkembangan disiplin diri. Disiplin diri memiliki peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi, di mana melalui disiplin diri seorang pegawai dapat menghargai dirinya sendiri serta menghargai pegawai lainnya (Yuliana, 2017).

Disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Menurut Prawatya dan Raharjo, (2012) menyatakan Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja pegawai, pegawai yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan pemerintah biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Menurut Hasibuan dalam (Irawan dan Handayani, 2018) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Menurut Simamora dalam (Safudin, 2017) “disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Menurut Mangkunegara dalam (Suhardoyo, 2017) mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi”.

Menurut Nitisemito (1991) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003: 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa sarjana muda Indonesia maupun sarjana luar negeri mengenai kedisiplinan kerja. Penelitian yang dilakukan Aritonang (2005) yang meneliti tentang hubungan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana

yang dikatakan oleh Sarwoto, (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Simanjuntak, (2015) bahwa “Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”. Menurut Sutrisno, (2012) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Indri Tolo, Jantje L. Sepang, (2016) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi idirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik”.

### **3. Budaya kerja**

Budaya dalam pekerjaan adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang tercermin dalam sikap atau perilaku yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pelaksanaan budaya dalam pekerjaan mempunyai arti untuk mengubah sikap pegawai untuk mencapai produktivitas kerja tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Budaya kerja adalah nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki suatu pemerintah dan dijalankan oleh setiap pekerja. Secara akumulatif, budaya kerja akan terlihat dari praktik kepemimpinan, perilaku karyawan, fasilitas tempat kerja, hingga kebijakan sebuah perusahaan.

Dalam hubungan dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai (anggota). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya kerja dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, and characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Menurut Siagian, (2018) mengungkapkan bahwa budaya kerja dalam organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

### **III. Metode**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan daftar kuesioner dan dokumentasi sebagai sarana untuk memperoleh data dan informasi yang akurat tentang variabel yang diteliti, Setelah data diperoleh melalui kuesioner maka data tersebut di tabulasi dan kemudian data diolah dengan menggunakan Program SPSS Versi 20. Skala pengukuran dalam penelitian dengan menggunakan Skala Likert, Metode Analisis yang digunakan yaitu menggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda

### **IV. Hasil dan Analisis**

Analisis data regresi berganda diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel Kedisiplinan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) Budaya kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Biringkanaya Makassar (Y). Hasil pengolahan data hasil penelitian maka dapat

diketahui pengaruh masing-masing variabel Independet terhadap variabel dependent dapat pada tabel hasil output SPSS berikut

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.830	1.629		.510	.613		
X1	.112	.048	.205	2.322	.025	.835	1.198
X2	.441	.099	.466	4.442	.000	.589	1.698
X3	.381	.110	.390	3.468	.001	.512	1.953

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 13 diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,830 (a) + 0,112 (X1) + 0,441 (X2) + 0,381 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 0,830 dengan asumsi jika variabel Kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja dan budaya kerja kontant, maka nilai Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,830 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap kontant.
- Nilai Koefisien Regresi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,112 menunjukkan jika terjadi kenaikan variabel Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,112 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstant.
- Nilai Koefisien Regresi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,441 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,065 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien Regresi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,381 menunjukkan jika terjadi kenaikan variabel Budaya kerja sebesar 1 satuan maka akan terjadi meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,381 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Hipotesis Variabel Penelitian

#### Uji T ( Uji Parsial)

Uji T atau Uji Parsial ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent meliputi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 2,84 (Sig < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar (Y). Hasil uji parsial tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 2. Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.830	1.629		.510	.613		
X1	.112	.048	.205	2.322	.025	.835	1.198
X2	.441	.099	.466	4.442	.000	.589	1.698
X3	.381	.110	.390	3.468	.001	.512	1.953

a. Dependent Variable:

Y

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 2 diatas dapat di interpretasikan bahwa:

1. Kedisiplinan kerja (X1) mempunyai hubungan tidak searah, hal ini berarti jika Periklanan ditingkatkan maka tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian produk Uniliver Indonesia Makassar, dimana nilai t hitung  $2,322 < 2,021$  t tabel. Artinya, Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar
2. Lingkungan kerja (X2) mempunyai hubungan searah, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung  $4,442 > 2,021$  (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 satu satuan.
3. Budaya kerja (X3) mempunyai hubungan searah, artinya budaya kerja i berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung  $3.468 > 2,021$  (t tabel) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001.

### Uji F ( Uji Simultan ).

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai  $F < 0,05$  maka memenuhi ketentuan “*goodness of fit model*”, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.573	3	30.858	37.409	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.645	42	.825		
	Total	127.217	45			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 14 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar  $37,409 > F$  tabel 2,45, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , artinya secara simultan variabel Kedisiplinan kerja (X1),

Lingkungan kerja (X2) Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar.

### Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Uji  $\beta$  merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara 3 variabel Independent yang meliputi variabel budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai pada Organisasi Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil output pengolahan data dengan bantuan Program SPSS maka dapat dilihat variabel yang dominan dalam tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.830	1.629		.510	.613		
X1	.112	.048	.205	2.322	.025	.835	1.198
X2	.441	.099	.466	4.442	.000	.589	1.698
X3	.381	.110	.390	3.468	.001	.512	1.953

a. Dependent Variable:

Y

Berdasarkan hasil tabel 16 di atas nilai *“Unstandardized Coefficient Beta”* diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Motivasi kerja dengan nilai *“Unstandardized Coefficient B”* sebesar **0.442** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Lingkungan kerja (X3) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.708	.90823	1.709

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Kantor Kecamatan Biringkanaya. Data dioalah.

Berdasarkan tabel 17 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.728 atau sebesar 72,8 % dipengaruhi oleh Kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja dan budaya

kerja. Sisanya, sebesar 27,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian meliputi motivasi kerja, suasana kerja, dan komitmen kerja para pegawai.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis penelitian maka pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari t tabel ( $2,322 > 2,021$ ) dan juga nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Sinambela, (2018). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan secara maksimal.

Selain itu, hasil pengujian deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki penilaian yang tinggi oleh para responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar dengan nilai rata-rata sebesar 53,01%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar dapat dilihat dari menyelesaikan semua pekerjaan dengan tertib dan teratur, selalu memperhatikan prosedur kerja, serta hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dialami pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar yaitu adanya kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Yudiningsih dkk (2016), yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Distrik Kab. Buleleng.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil parsial atau Uji T menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung  $4,442 > 2,021$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,222. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dari tanggapan responden yang mengatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor pembentuk kinerja pegawai. Unsur pembentuk kinerja pegawai menurut Simanjutak (2019) meliputi Kualitas dan kemampuan pegawai, Lingkungan kerja, Sarana pendukung, Supra Sarana dan beban kerja yang dipikul oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian Sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Saudari Ahmad Maleo (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini

adalah lokasi penelitian yang jauh dari tempat peneliti sehingga membutuhkan biaya dan tenaga yang lebih dalam melakukan penelitian ini. .

Hal ini sejalan dengan Teori Simanjuntak (2019) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dan Teori Mardiana (2005) yang menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Namun penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Dariatmo Rahman (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian secara Parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar dan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Motivasi kerja dengan nilai "*Standardized Coefficients beta*" sebesar 0,443 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000.

### 3. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. Dimana nilai t hitung  $3.468 > 2.021$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal ini didukung oleh tanggapan responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa budaya kerja sangat penting dan diperlukan dalam suatu organisasi untuk mempererat hubungan sosial yang membantu mempersatukan organisasi dalam memberikan standart-standart yang tepat untuk dilakukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar.

Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai suatu karakteristik yang ada pada suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunannya dalam berperilaku yang harus difahami dan dipatuhi oleh kelompok pegawai dalam suatu instansi pemerintah. Asumsi dasar Teori budaya kerja mengacu pada nilai organisasi, yang merupakan standard dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Luthans,(2018). Budaya kerja merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap pegawai akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya serta sejalan dengan hasil penelitian *Deni Sulistianan, Sukisno Selamat Riadi, Siti Maria, (2017)*. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Edi Sugiyono1 Rita Rahajeng (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai. Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4. Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai betanya sebesar 0,442 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai alfa 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jawaban responden, rata-rata responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa Lingkungan kerja sangat penting untuk mendorong seseorang bekerja dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik tersebut pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal sehingga akan mendapat hasil yang dicapai dapat terwujud dengan maksimal.

Hasil penelitian Sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Saudari Ahmad Maleo (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang jauh dari tempat peneliti sehingga membutuhkan biaya dan tenaga yang lebih dalam melakukan penelitian ini. .

Hal ini sejalan dengan Teori Simanjuntak (2019) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dan Teori Mardiana (2005) yang menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Namun penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Dariatmo Rahman (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian secara Parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar dan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Motivasi kerja dengan nilai "*Standardized Coefficients beta*" sebesar 0,443 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji Parsial atau Uji T menunjukkan bahwa Kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar.
2. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar.
3. Variabel Lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel kerja dengan nilai "*Standardized Coefficients beta*" sebesar 0,442 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000.

## Referensi

- Abdul Kadir. (2018). *Pemrograman Android & Database (Diterbitka)*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Abdurahman, Maman dan Sambas Ali Muhidin. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ahmad Tjahjono, (2003). *Perpajakan Indonesia*, Penerbit. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalara dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.
- Amiruddin, M. M., Alshahrani, S. H., Dwijendra, N. K., Al-Hawary, S. I. S., Jalil, A. T., Muda, I., ... & Sunarsi, D. (2023). Religious behaviours and commitment among Muslim healthcare workers in Malaysia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 79(1).
- Annisa Nurhandayani (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* : Rineka. Jakarta.
- Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu.
- Bacal, R. (2002). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bakry, M., Masse, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using *Khuṣūṣ Al-Balwā*. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (2003). *Human resource management: An experimental approach*. (International edition). Singapore: Mc. Graw-Hill.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elizar & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society. In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).
- Hanafi, S., Shariati, A., Astuti, A. R. T., & Pratiwi, A. (2023). Reconstruction of The Authority of The Internal Oversight Unit In The Prevention of Corruption Crimes At State Religious Universities. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 34, 544-557.
- Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan StrukturalTRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: *Jurnal Ekonomi Syariah. Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.
- Hasan, H. (2021). Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas dan Profitabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan pada PT Kibi Garden Pare's. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 57-69.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1).
- Indri Tolo, Jantje L. Sepang, L. O. . D. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 256–267.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Isses*, 24, 1.
- Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 470.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). Human Resource Management. Ninth Edition. USA : Prentice Hall.
- Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.
- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen (Edisi Pert). Jakarta: Fajar Interparatama Mandiri.
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah “Zero-Dollar Tourist” Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Semaun, S., Rasyid, S., & Musmulyadi, M. (2023). INFLUENCE OF SHARIA MARKETING CHARACTERISTICS ON CUSTOMERS'SAVING INTEREST AT INDONESIAN SHARIA BANK MAKASSAR BRANCH. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 126-135.
- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.
- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas'ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.

- Talib, M. T., Hidayati, H., Musmulyadi, M., & Bahtiar, B. (2023). Assessment of effective communication on patient treatment identity card use at the center for lung health community Makassar City. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 553-560.
- Tijjang, B., Junaidi, J., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2023). The Role of Brand Love, Trust, and Commitment in Fostering Consumer Satisfaction and Loyalty. *FWU Journal of Social Sciences*, 17(1).
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.
- Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.