

## Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin di PT Megah Putra Sejahtera Parepare

Nurul Ainun Nurdin<sup>1</sup>, Fifi Fitriani<sup>2</sup>, Hasmi Hasmi<sup>3</sup>, Ramadan Ramadan<sup>4</sup>, Arfandy Dinsar<sup>5</sup>

<sup>1 2 3 4 5</sup> Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: [nurulainunnurdin@gmail.com](mailto:nurulainunnurdin@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo'tawilayah Sulawesi-selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP. Balo'tawilayah Sulawesi-selatan dengan mengambil delapan kantor cabang yang berjumlah 45 karyawan. Pengambilan data menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh yang didistribusikan kepada 45 responden. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $F_{hitung} 14,441 > F_{tabel} 2,85$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 maka tingkat signifikan < dari 0,05 Uji F.

**Keywords:** Kepuasan, Komitmen, Kompetensi

### I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Di dalam organisasi tersebut, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan agar dapat menjadi sumber daya yang profesional. Dengan begitu karyawan sangat dituntut untuk memiliki modal baik secara individual maupun secara sosial. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia yaitu faktor kedisiplinan. (Dinsar, 2021) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya terpenting untuk mencapai tujuan karena kedisiplinan yang kurang baik mengarah pada kesulitan terwujudnya tujuan organisasi maupun kebutuhan karyawan itu sendiri. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Nur & Dinsar, 2022)

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perantara, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. (Afiful, 2018) Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat.

Dalam kasus ini peneliti mengambil objek penelitian pada perusahaan PT. Megah Putra Sejahtera Parepare yang bergerak di bidang otomotif. Jumlah karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera sebanyak 37 orang, laki-laki berjumlah 29 orang dan perempuan berjumlah 8 orang. Dalam prakteknya PT. Megah Putra Sejahtera Parepare membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi karena aktifitas mereka dibidang jasa penjualan transportasi memerlukan sosok pemimpin

yang mampu menjadi panutan. Perusahaan tentunya bisa berdiri dikarenakan mempunyai pemimpin yang bisa berkompeten dalam memimpin perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan pada PT.Megah Putra Sejahtera Parepare bahwa penurunan kinerja terjadi pada beberapa karyawan di bidang *marketing*, mereka dituntut oleh pimpinan untuk dapat terus meningkatkan penjualan baik dalam kondisi pasar yang menyambut baik maupun pada saat kondisi sedang krisis dan harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan tingginya target dari penjualan yang diberikan, tentu saja imbalan atau jasa yang diterima haruslah sesuai. Seperti halnya yang lain, baik dari penjualan maupun pemeliharaan kendaraan, disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan mengingat perusahaan bergerak dibidang jasa dalam ketepatan pelayanan pembelian maupun pemeliharaan kendaraan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi PT. Megah Putra Sejahtera untuk menjaga eksistensinya dimasa yang akan datang.

## II. Tinjauan Teori

Adapun Sub-sub dalam Tinjauan Teori dapat meliputi:

### 1. Konsep Dasar Kepemimpinan

Didalam suatu perusahaan diperlukan adanya kepemimpinan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dalam rangka mengelola sumber daya manusia yang ada karena pemimpin tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendirian saja, melainkan dengan meminta bantuan orang lain untuk membantu dengan memberikan tugas-tugas atau mendelegasikan kepada orang lain dalam hal ini bawahannya.(Dinsar, 2021)

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan.(Egie et al., 2019)

### 2. Sifat-sifat Kepemimpinan

Teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan.(Wisudayanti & Mustika, 2021) Handoko mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
- c. Kecerdasan
- d. Ketegasan

### 3. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah teori yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor yang terlibat dalam pemunculan kepemimpinan dan sifat-sifat dasar kepemimpinan tersebut.(FEBRIYANDI, 2016) Teori-teori tersebut antara lain:

- a. Teori Sifat
- b. Teori Situasional
- c. Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri masing-masing, yaitu:(Kurniawan, 2022)

- a. Tipe Otokratik
  - b. Tipe Paternalistik
  - c. Tipe karismatik
  - d. Tipe *Laissez Faire*
  - e. Tipe Demokratik
4. Dimensi Fungsional Kepemimpinan
- Ada 2 fungsi penting yang harus ada pada seorang pemimpin, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Kedua fungsi kepemimpinan ini dijadikan sebagai indikator variabel kepemimpinan. (Adiawaty, 2020)
- a. Fungsi Tugas
  - b. Fungsi Pemeliharaan
5. Kompensasi
- Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam bentuk barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam melakukan tugas organisasi. (Kadarisman, 2012)
- Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban instansi. Keragaman pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pekerja. (Hasibuan, 2019)
- Pada dasarnya pengertian-pengertian diatas kompensasi adalah kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka betah diperusahaan.
6. Kompensasi
- Menurut Hasibuan secara garis besar membagi kompensasi menjadi 3 bentuk, yaitu: (Hasibuan, 2019)
- a. Kompensasi langsung
  - b. Kompensasi tidak langsung
7. Tujuan Kompensasi
- Kompensasi mempunyai tujuan, seperti menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, efisiensi tenaga kerja yang potensi dan lain-lain. (Wardani, 2009)
8. Disiplin kerja
- Kedisiplinan karyawan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap kesediaan dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Sartika, 2015)
9. Indikator Disiplin kerja
- Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu: (Siswadi, 2016)
- a. Tingkat kehadiran

- b. Ketaatan terhadap atasan
  - c. Kesadaran kerja
  - d. Tanggung jawab
10. Konsep tentang Kinerja
- Mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari penilaian yang diinginkan dari sejumlah kriteria kerja yang telah dicapai (pertanyaan ini menyangkut kemampuan pegawai untuk dapat memberikan secara optimal sesuai dengan uraian pekerjaannya).
- Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja
- a. Motivasi
  - b. Kepuasan Kerja
  - c. Tingkat stress
  - d. Kondisi pekerjaan
  - e. Desain pekerjaan.
12. Indikator Kinerja Karyawan
- a. Kuantitas
  - b. Kualitas
  - c. Kehadiran
  - d. Ketetapan waktu
  - e. Kemampuan bekerja sama

### III. Metode

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam jurnal ini berupa metode kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). (Anggito & Setiawan, 2018)

Data kuantitatif adalah data untuk membuktikan atau menghitung hasil kuisioner dari responden yang berbentuk angka atau bilangan, Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan memetakan atau statistik. Berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya. (Zakariah et al., 2020)

### IV. Hasil dan Analisis

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 37 responden pada PT. Megah Putra Sejahtera diperoleh karakteristik berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	0 – 5 Tahun	9	24 %
2	6 – 10 Tahun	20	54 %
3	10 Tahun	8	22 %
Total		37	100%

Sumber: Data Personalia, 2021

Dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan PT. Megah Putra Sejahtera, dengan melihat 0-5 tahun sebanyak 9 orang atau 24 % kemudian 6-10 tahun sebanyak 20 orang atau 54%, lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang atau 22 %.

Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	N of items
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,840	5
Kompensasi ( $X_2$ )	0,800	4
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,737	4
Kinerja (Y)	0,811	5

Sumber: Analisis Reliabilitas

Untuk setiap variabel penelitian, mengindikasikan tingkat keandalan instrumen pengukuran. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,840, yang masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Sementara itu, variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) juga menunjukkan reliabilitas tinggi dengan nilai cronbach alpha masing-masing sebesar 0,800 dan 0,737. Demikian pula, variabel kinerja (Y) memiliki reliabilitas sangat tinggi dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,811. Temuan ini mengukuhkan bahwa instrumen pengukuran dalam penelitian ini dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten.

Dengan reliabilitas instrumen yang tinggi, dapat diharapkan bahwa data yang diperoleh dari responden mencerminkan dengan akurat karakteristik yang ingin diukur. Kriteria reliabilitas yang terpenuhi memperkuat validitas hasil penelitian ini, memberikan dasar yang kokoh untuk interpretasi dan generalisasi temuan terhadap populasi yang lebih luas.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mega Putra Sejahtera Cabang Parepare. Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yakni kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, uji F juga mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan mengoptimalkan aspek-aspek kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

## Referensi

- Asike, A. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), 1990-1998.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Afiful, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Andalas Berlian Motors Padang*.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cv Jejak (Jejak Publisher).
- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalora 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).
- 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.
- 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.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mandar: Management Development And Applied Research Journal*, 3(2), 11-18.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11-18.
- Djauharuddin, A., Machmud, M., Muslimin, U., & Aryuni, A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Cabang Parepare. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 641-651.
- Egie, D., Hr, S., & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dprd Kabupaten Indramayu: Influence Of Compensation And Leadership Styles On Employee Performance In The Dprd Secretariat Of Indramayu Regency. *Jurnal Investasi*, 5(2), 72-79.
- Febriyandi, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia Regional Iii. 2 Tanjung Karang Bandar Lampung.*
- 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).
- Frihatni, A. A., Sudirman, I., & Mandacan, F. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Perhotelan Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- 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.
- Hartati, H., & Beddu, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 132-141.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Kurniawan, H. (2022). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik Di Era Informasi. *Proceedings Icis 2021*, 1(1).
- 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. Issues*, 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.
- 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,
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 59–64.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2021). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pengguna Smartphone OPPO. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 10-16.
- Putra, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare. *Jema Adpertisi Journal*, 1(3), 25-35.
- Putra, P., & Amrial, A. (2021). The Effect Of Service Quality On Customer Satisfaction On Pt. Bank Bukopin Kabupaten Sidrap, Sulawesi Selatan. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 8(02), 91-98.

- 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.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Sudirman, I., Nirwana, N., & Syamsuddin, S. (2021). Peran Perpajakan terhadap Pertumbuhan dan Keberlangsungan Bisnis Hotel dan Restoran di Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- 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*.
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2020). Product and Service Quality Towards Customer Satisfaction Refilled Drinking Water in Indonesia. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(2), 90-101.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41(2).

- Wisudayanti, A., & Mustika, I. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Applied Management Studies*, 2(2), 146–162.
- 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.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R N D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.