

# Menggali Dampak Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Faktor Finansial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare

Anugra Try Putra<sup>1</sup>, Rustan Ali<sup>2</sup>, Megawati Beddu<sup>3</sup> Syamsuriani Syamsuriani<sup>4</sup>

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

Corresponding Email: [syamsurianiismail869@gmail.com](mailto:syamsurianiismail869@gmail.com)<sup>1</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare. Metode analisis menggunakan SPSS versi 20 dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaji tidak berpengaruh secara parsial. Secara simultan, ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan.

**Keywords:** Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji dan Kinerja Karyawan

## I. Pendahuluan

Strategi sumber daya manusia (SDM) harus selaras dengan visi dan strategi korporat perusahaan. Kesesuaian antara strategi SDM dan arah perusahaan menjadi kunci dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Strategi SDM meliputi berbagai aspek mulai dari pembentukan budaya yang sesuai, perencanaan SDM, hingga pengadaan (mulai dari rekrutmen hingga seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian SDM.

Perlu dipertimbangkan pula faktor-faktor eksternal seperti pesaing, perubahan sosial, demografi, budaya, nilai-nilai, dan kemajuan teknologi dalam menentukan strategi SDM, karena perubahan di lingkungan dapat mempengaruhi strategi perusahaan dan SDM.

Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat vital dalam merebut keunggulan kompetitif. Karyawan tidak hanya menjadi asset, tetapi juga penentu utama kesuksesan perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang efisien menjadi krusial untuk mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor seperti kedisiplinan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kedisiplinan kerja, sebagai contoh, mencerminkan kesediaan dan komitmen untuk mematuhi peraturan yang berlaku, sedangkan pengalaman kerja memperkaya pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Selain itu, pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi juga turut berkontribusi terhadap tingkat kinerja yang optimal.

Gaji, sebagai salah satu bentuk imbalan atas jasa karyawan, juga memegang peran penting dalam memotivasi karyawan untuk berprestasi. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang dinamika antara faktor-faktor ini menjadi esensial bagi perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia mereka secara efektif.

## II. Tinjauan Teori

### 1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga

merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hartati & Putra Pandi, 2022).

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Irawati Nur, A.Ruslan Abdullah, 2023).

## 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses yang dialami oleh individu SDM yang dapat membentuk serangkaian sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan tuntutan proses yang dialami (Kitta *et al.*, 2023).

## 4. Gaji

Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang (Darmawan., 2017).

## 5. Kinerja

kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan (Nur, 2021), kinerja karyawan itu ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber tenaga yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, juga motivasi (Ali *et al.*, 2023).

### III. Metode

Metode analisis ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

### IV. Hasil dan Analisis

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 47 responden, yaitu seluruh karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare. Data diperoleh dari jawaban responden dan diolah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Karakteristik responden mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, gaji, dan pendidikan terakhir. Analisis presentase dari kuesioner yang disebarkan kepada 47 karyawan digunakan untuk mendapatkan gambaran karakteristik karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-40 Tahun	40	85.1	85.1	85.1
> 40 Tahun	7	14.9	14.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data dari PT. Bank Sulselbar cabang Parepare

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa 85,1% dari total 47 karyawan berusia 20-40 tahun (40 orang), sementara 14,9% berusia di atas 40 tahun (7 orang). Dengan demikian, mayoritas karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare berada dalam rentang usia 20-40 tahun, dengan jumlah 40 orang.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	59.6	59.6	59.6
	Perempuan	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data dari PT. Bank Sulselbar cabang Parepare

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa total responden pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare sebanyak 47 orang, yang mencakup 28 orang laki-laki (59,6%) dan 19 orang perempuan (40,4%).

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	13	27.7	27.7	27.7
	3-5 Tahun	18	38.3	38.3	66.0
	> 5 Tahun	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data dari PT. Bank Sulselbar cabang Parepare

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 13 orang (27,7%), karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 18 orang (38,3%), dan karyawan dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 16 orang (34,0%).

## 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Tabel 4. Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-4 Juta	12	25.5	25.5	25.5
	4-5 Juta	20	42.6	42.6	68.1
	> 5 Juta	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data dari PT. Bank Sulselbar cabang Parepare

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa karyawan dengan gaji 3-4 juta sebanyak 12 orang (25,5%), karyawan dengan gaji 4-5 juta sebanyak 20 orang (42,6%), dan karyawan dengan gaji > 5 juta sebanyak 15 orang (31,9%).

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	16	34.0	34.0	34.0
	Strata I	30	63.8	63.8	97.9
	Strata II	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data dari PT. Bank Sulselbar cabang Parepare

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa dari 47 responden, karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma III berjumlah 16 orang (34,0%), karyawan dengan tingkat pendidikan Strata

I berjumlah 30 orang (63,8%), dan karyawan dengan tingkat pendidikan Strata II berjumlah 1 orang (2,1%).

## 6. Uji Validitas

Tabel 6. Analisis Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Person Correlation r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
X1.1	,584	0.287	,000	Valid
X1.2	,718	0.287	,000	Valid
X1.3	,806	0.287	,000	Valid
X1.4	,825	0.287	,000	Valid
X1.5	,739	0.287	,000	Valid
X1.6	,658	0.287	,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 20, 2023

Tabel 7. Analisis Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pernyataan	Person Correlation r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
X2.1	,761	0.287	,000	Valid
X2.2	,709	0.287	,000	Valid
X2.3	,821	0.287	,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 20, 2023

Tabel 8. Analisis Validitas Variabel Gaji (X3)

Pernyataan	Person Correlation r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
X3,1	,848	0.287	,000	Valid
X3,2	,764	0.287	,000	Valid
X3,3	,703	0.287	,000	Valid
X3,4	,845	0.287	,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 20, 2023

Tabel 9. Analisis Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Person Correlation r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Y1	,725	0.287	,000	Valid
Y2	,763	0.287	,000	Valid
Y3	,751	0.287	,000	Valid
Y4	,816	0.287	,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2023

## 7. Uji reliabilitas

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,813 > 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,633 > 0,60	Reliabel
Gaji (X3)	0,799 > 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,761 > 0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2023

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel dependen dengan nilai *Cronbach,s Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 dengan variabel X1 memiliki koefisien 0,813, Variabel X2 memiliki koefisien 0,633, Variabel X3 memiliki koefisien 0,799, dan Variabel Y memiliki koefisien 0,761.

## 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.429	.407		1.053	.298
	Disiplin Kerja_(X1)	.316	.133	.334	2.382	.022
	Pengalaman Kerja_(X2)	.381	.144	.335	2.646	.011
	Gaji_(X3)	.219	.120	.259	1.830	.074

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,429 menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh atau konstan oleh disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan gaji (X3), maka besarnya nilai variabel kinerja 0,429
- Variabel independen Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai 0,316 berarah positif, yang berarti bahwa jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar cabang Parepare akan meningkat.
- Variabel independen Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai 0,381 berarah positif, yang berarti jika Pengalaman Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar cabang Parepare akan meningkat.
- Variabel independen Gaji (X3) dengan nilai nilai 0,219 menyatakan bahwa Gaji memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

## 9. Uji Hipotesis

### A. Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.429	.407		1.053	.298
	Disiplin Kerja_(X1)	.316	.133	.334	2.382	.022
	Pengalaman Kerja_(X2)	.381	.144	.335	2.646	.011
	Gaji_(X3)	.219	.120	.259	1.830	.074

Sumber: Olah Data SPSS 20, 2023

Digunakan rumus sebagai berikut dengan mencari nilai *t tabel* adalah:

$$\text{Rumus } t \text{ tabel} = \alpha/2: n-k$$

Keterangan:

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

n = Jumlah Responden (47)

k = Jumlah Variabel bebas (3)

$$t \text{ tabel} = \alpha/2: n-k-1$$

$$= (0,05/2: 47-3-1)$$

$$= 0,025: 43$$

$$= 2,016$$

Dengan menggunakan rumus *t tabel*, diperoleh nilai *t tabel* sebesar 2,016 dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $n = 47$ , dan  $k = 3$ . Hasil perhitungan menunjukkan:

- Koefisien Disiplin Kerja (X1) memiliki *t* hitung sebesar 2,382, yang lebih besar dari *t tabel* (2,016) dengan nilai signifikansi (Sig)  $0,022 < 0,05$ . Kesimpulannya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.
- Koefisien Pengalaman Kerja (X2) memiliki *t* hitung sebesar 2,646, yang juga lebih besar dari *t tabel* (2,016) dengan nilai signifikansi (Sig)  $0,011 < 0,05$ . Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.
- Koefisien Gaji (X3) memiliki *t* hitung sebesar 1,830, yang lebih kecil dari *t tabel* (2,016) dengan nilai signifikansi (Sig)  $0,074 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.

## B. Uji f (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.757	3	3.252	35.662	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	3.921	43	.091		
Total	13.678	46			

Sumber: Olah Data SPSS 20, 2023

Dari Tabel diatas nilai F yang dihasilkan adalah sebesar 35,662 dengan probabilitas 0,000  $< 0,05$ . Setelah memperoleh nilai F hitung, perbandingan dilakukan dengan F tabel. Rumus yang digunakan adalah:

$$Df (N1) = K-1$$

$$Df (N2) = n-k$$

Keterangan: n = Jumlah Responden (47)

k = Jumlah Variabel (4)

$$a = 5\% (0,05)$$

maka:  $F \text{ tabel} = Df (N1) = 4-1=3$

$$Df (N2) = 47-4 = 43$$

$$= 2,82$$

Dari tabel probabilitas distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,82. Dengan nilai F hitung sebesar  $35,662 > \text{nilai } F \text{ tabel } 2,82$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1),

Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.

### C. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 14. Hasil Uji ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.713	.693	.30199

Sumber: Olah Data SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel diatas, di ketahui R Square sebesar 0,713 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare sebesar 71,3%

### V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dimana nilai  $t_{hitung}$  2,382 > nilai  $t_{tabel}$  2,016 dan signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,022 < 0,05$ ), Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,646 > nilai  $t_{tabel}$  2,016 dan signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ), Gaji tidak mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,830 < nilai  $t_{tabel}$  2,016 dan signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,074 > 0,05$ ).
2. Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa Variabel independen Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare, dimana nilai F  $hitung$  35,662 > nilai F  $tabel$  2,82 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### 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.
- Ali, R., Umar, F., & Nur, I. (2023). The Influence of Leadership Style , Work Culture and Work Environment on the Performance of Parepare City Employees. 19(02), 259–269.
- 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).

- 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.
- Darmawan., H. (2017). Dampak Beban Kerja dan Gaji Terhadap Turnover Intention Pada PT. Primajaya Pantas Garmen. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 2017.
- 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.
- Frihatni, A. A., Sudirman, I., & Mandacan, F. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Perhotelan Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- 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).
- 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.

- Hartati, & Putra Pandi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>
- Irawati Nur , A.Ruslan Abdullah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. 4(1), 515–528.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Muslimin, U., Machmud, M., & Hasanuddin, H. (2021). The Effect of Promotion Mix on Consumer Loyalty at PT. Hadji Kalla Sidrap Branch. *International Journal of Management Progress*, 2(2), 1-13.
- 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, 573.
- 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.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Pratiwi, V. U., Astuti, P. I., Nurnaningsih, N., Arianti, A., & Setiyono, M. S. (2021). Pelatihan Penggunaan ‘Kahoot’ dalam Mengajar Reading Narrative bagi Siswa Kelas X SMA Veteran 1 Sukoharjo. *Jurnal Surya Masyarakat*, 3(2), 134-142.
- 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.
- 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).
- 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.
- 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.