

## Gaya Kepemimpinan & Motivasi Kerja: Pendorong Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Parepare

Haryo Crysti Imanuel<sup>1</sup>, Rustan Ali<sup>2</sup>, Firman Alimuddin<sup>3</sup>

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

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Parepare. Metode analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari sampel 30 karyawan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 72,9%. Artinya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara ada faktor lain yang juga berperan sebesar 27,1%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun sebuah perusahaan. SDM juga mempunyai peranan penting sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya, SDM dapat berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencanaan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Secara umum pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Apabila pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan, maka kinerja pegawai tersebut dapat dinilai baik. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang efektif dan efisien, instansi harus memiliki seorang pemimpin untuk mencapai tujuan suatu instansi. Pemimpin yang memberikan contoh dan dorongan kepada pegawai-pegawai lainnya untuk bersama-sama menjalankan tugas instansi (Nugroho & Permatasari, 2022).

Pegawai sebagai ujung tombak dari instansi tentu membutuhkan rangsangan agar kinerja semakin baik, hal ini tentu akan berdampak sangat bagus kepada instansi. Oleh karena itu, Pemimpin instansi diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menciptakan kinerja yang memuaskan bagi instansi. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

### II. Tinjauan Teori

#### Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dalam menjalankan kinerjanya. Waktu, tenaga,

dan kemampuannya harus benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tujuan organisasi maupun individu (Nurnaningsih & Putra, 2022).

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian ini berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama (Hartati & Putra, 2022). Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Tarigan, 2021).

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (B. Tarigan & Priyanto, 2021).

### Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Hartati & Beddu, 2020:135).

## 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 30 responden, yaitu seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Parepare. Data diperoleh dari jawaban responden dan diolah untuk mengevaluasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik responden mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, penghasilan, dan pendidikan terakhir. Analisis presentase dari kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan digunakan untuk mendapatkan gambaran karakteristik karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Parepare.

### 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 Tahun	19	63.3	63.3	63.3
	30 - 39 Tahun	7	23.3	23.3	86.7
	40 - 49 Tahun	2	6.7	6.7	93.3
	> 50 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Pada data diatas, responden berusia 20-29 tahun sebanyak 19 responden atau 63.3%, yang berusia 30-39 tahun sebanyak 7 responden atau 23.3, yang berusia 40-49 tahun sebanyak 2 responden atau 6.7%, yang berusia >50 Tahun sebanyak 2 responden atau 6.7 %.

#### 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2.** Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	15	50.0	50.0
	Wanita	15	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

*Sumber: Data Dari Pt Pos Indonesia Cabang Parepare*

Pada Data Diatas Yang Berjenis Kelamin Pria Sebanyak 15 Atau Sekitar 50.0% Dan Berjenis Kelamin Wanita Sebanyak 15 Atau 50.0%.

#### 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3.** Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SMK/SMA	10	33.3	33.3
	Diploma III (D3)	2	6.7	40.0
	Strata 1 (S1)	14	46.7	86.7
	Strata II (S2)	3	10.0	96.7
	Strata III (S3)	1	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

*Sumber: Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare*

Pada data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare yang SMU/SMK/MA sebanyak 10 atau 33.3%, Diploma III (D3) sebanyak 2 atau 6.7%, Strata I (S1) sebanyak 14 atau 46.7%, Strata II (S2) sebanyak 3 atau 10.0, Strata III (S3) sebanyak 1 atau 3.3.

#### 4.4 Uji Validitas

**Tabel 4.** Analisis Validitas

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
	X1.1	0,829	0,361	Valid
	X1.2	0,910	0,361	Valid
	X1.3	0,907	0,361	Valid
	X1.4	0,863	0,361	Valid
	X1.5	0,874	0,361	Valid
	X1.6	0,792	0,361	Valid
2	<b>Motivasi Kerja</b>			
	X2.1	0,827	0,361	Valid
	X2.2	0,698	0,361	Valid
	X2.3	0,744	0,361	Valid
	X2.4	0,784	0,361	Valid
	X2.5	0,840	0,361	Valid
	X2.6	0,882	0,361	Valid
X2.7	0,797	0,361	Valid	
3	<b>Kinerja Karyawan</b>			
	Y1.1	0,818	0,361	Valid
	Y1.2	0,906	0,361	Valid
	Y1.3	0,876	0,361	Valid

	Y1.4	0,886	0,361	Valid
--	------	-------	-------	-------

Sumber: Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

#### 4.5 Uji Reliabilitas

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Indikator	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,931	6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,902	7	
Kinerja Karyawan	0,890	4	

Sumber: Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0,931 >$  dari nilai  $r_{tabel}(0,361)$ , nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi Kerja  $0,902 >$  dari nilai  $r_{tabel}(0,361)$ , dan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan  $(0,890) > r_{tabel}(0,361)$ .

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	.410		1.020	.317
	RATA_X1	.272	.135	.306	2.015	.054
	RATA_X2	.640	.162	.599	3.946	.001

Sumber: Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Kinerja mempunyai nilai konstanta sebesar 0,418, dapat diartikan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ), maka besaran nilai variabel kinerja karyawan adalah adalah 0,418.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,272, yang membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,272, dimana indikator variabel lainnya dalam kondisi tetap.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0,640, yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja bila ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,640, dimanma variabel lainnya dalam kondisi tetap.

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Parsial)

**Tabel 7.** Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	.410		1.020	.317
	RATA_X1	.272	.135	.306	2.015	.054
	RATA_X2	.640	.162	.599	3.946	.001

Sumber: Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Uji Parsial ini menggunakan Uji t sebagai berikut:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi  $< 0,05$ .
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi  $> 0,05$ .

Sedangkan untuk mendapatkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah menggunakan rumus:

$$t_{\text{tabel}}: (a/2; n - k)$$

Keterangan:  $a$  = Probability uji dua arah (0,05(5%))

$n$  = Jumlah sampel pembentuk Regresi (30 orang)

$k$  = Jumlah Variabel (bebas+ terikat) = 3 Variabel

Jadi,  $t_{\text{tabel}} = (0,025; 30 - 3)$

$$=(0,025 ;27)$$

$$=2,051$$

Untuk penelitian ini nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,051. Jadi berdasarkan informasi uji parsial atau uji t di atas, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai koefisien gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,015 < nilai  $t_{\text{tabel}}$  2,051 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,054 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Parepare.
- Berdasarkan nilai koefisien Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,946 > nilai  $t_{\text{tabel}}$  2,051 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,001 < 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Parepare.

#### b. Uji f (Simultan)

**Tabel 8.** Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.297	2	8.149	36.249	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.069	27	.225		
	Total	22.367	29			

Sumber: Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan signifikan  $F_{\text{hitung}}$  dengan besaran yang telah diperoleh dari uji F:

- Jika nilai sig < 0,05 atau nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai sig > 0,05 atau nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai F yang dihasilkan sebesar 36.249 dengan probabilitas 0,000 < 0,05 ditunjukkan pada Tabel 11. Setelah memperoleh  $F_{\text{hitung}}$ , ini dapat dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$ . Dengan rumus sebagai berikut:

Rumus untuk mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah:

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

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

Keterangan : df = degree freedom

$n$  = Jumlah Responden (30)

$k$  = Jumlah Variabel (3)

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

$$\text{maka : } F_{\text{tabel}} = Df (N1) = 3 - 1 = 2$$

$$Df (N2) = 30 - 3$$

$$=27 (3,35)$$

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,  $F_{hitung}$  sebesar 36.249 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,35 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $36.249 > 3,35$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersamaan (simultan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

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

**Tabel 9.** Hasil Uji ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.709	.47413

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.20 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,729 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare sebesar 0,729 atau 72,95%.

## V. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare, dimana hasil yang diperoleh gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,015 <$  dari  $t_{tabel}$   $2,051$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari  $0,05$  ( $sig = 0,054 > 0,05$ ). Sedangkan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,946 >$  dari  $t_{tabel}$   $2,051$  dan tingkat signifikan lebih kecil dari  $0,05$  ( $sig = 0,001 < 0,05$ ).
2. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan atau bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare, hal ini dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,249 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,35. Sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $36,249 > 3,35$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka kesimpulan dapat diterima. Sehingga variabel Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare dengan demikian hipotesis terbukti.

## Referensi

- Achank, H. B., Wekke, I. S., Machmud, M., & Sainuddin, I. H. (2021). Potensi Konflik Berpengaru Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Kota Gorontalo. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(2), 145-158.
- Alfianto, A., & Ilahi, A. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Graha Indah Parepare. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 551-561.
- Ali, R., Tijang, B., Beddu, M., & Dinsar, A. (2022). Influence of Employee Engagement, Organizational Culture and Employee Satisfaction on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Parepare Branch. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(5), 162-167.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 363-369.
- 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.

- 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 Khusūṣ Al-Balwā. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Darmawansah, D. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Toko Pakan Ternak Annisa Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 185-191.
- 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.
- D'Ornay, A., & Hasan, M. (2020). Analisis Pertumbuhan Ekonomi Dan Pergeseran Antar Sektor Ekonomi Di Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(1), 10-29.
- 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.
- 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.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524.
- Hasan, H. (2022). Pengaruh Luas pengungkapan Corporate Social Responsibility, Karakteristik Eksekutif, Kepemilikan Keluarga, Profitabilitas, dan Corporate Governance Terhadap Agresivitas Pajak. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 433-440.
- Hasan, H., & Syayanti, N. (2022). Mengukur Kinerja Keuangan Dengan menggunakan metode Analisis Economic Value Added (EVA). *Accounting, Accountability, and Organization System (AAOS) Journal*, 4(1), 50-60.
- Ilahi, A. A. A., & Alimuddin, F. (2022). Evaluasi Kinerja Keuangan Berdasarkan Metode Balanced Scorecard Pada PT. Bosowa Asuransi Di Makassar. *Accounting, Accountability, and Organization System (AAOS) Journal*, 4(1), 35-49.
- Machmud, M., Ahmad, I. H., Khalik, A., Murfat, M. Z., & Basalamah, J. (2020). Effect of Capital Structure and Good Corporate Governance on Financial Performance in Manufacturing Companies based on the Indonesia Stock Exchange. *IORS Journal of Bunisness and Management*, 22(3), 36-49.
- Machmud, M., Hamzah, F. F., Nurfadila, N., Saffanah, N., & Akmalia, A. (2022). Locus of Control Moderating the Influence of Budgeting Participation on Managerial Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 483-495.
- Masud, A. A., Nurfadhilah, N., Tijjang, B., & Ali, R. (2022). The Role of E-Business Adoption Towards Improving Msme Performance in Parepare City. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 5(3), 59-66.
- 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.
- Muslimin, U., Murfat, M. Z., & Machmud, M. (2022). Profesionalisme Kinerja Dosen di Wilayah LLDIKTI 9. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 273-282.
- 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.
- 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.
- Natsir, U., & D'Ornay, A. (2022). The Influence Of Service Quality On Consumer Satisfaction Of Honda Motorcycles In Pt. Daya Anugrah Mandiri Parepare. *International Journal Management and Economic*, 1(3), 19-32.
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(1), 48-63.
- 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.
- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1-7.
- 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, P., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pembelian Pada Pt. Tasti Anugerah Mandiri Cabang Parepare. *Manor: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 4(2), 135-146.
- Putra, P., Tijjang, B., Ali, R., & Muslimin, U. (2022). Customer Satisfaction Level Analysis to Service Quality Workshop at PT. Hadji Kalla Branch Parepare. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(5), 202-209.
- 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.
- Rifani, R. A., & Hasan, H. (2022). Disclosure of Fraud Through Forensic Accounting, Audit Investigation and Auditor Professionalism. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 307-320.
- Safrida, S., & Musmulyadi, M. (2021). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Kartu Perdana Pascabayar Halo Pada PT. Telkomsel Grapari Makassar. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(2), 771-778.
- Sjahrudin, H., Cakranegara, P. A., Nurbakti, R., Nuryanto, U. W., & Prihatin, J. (2022). The Influence of Work Motivation, Employee Placement, and Competency Development on Achieving Production Target In the Blow Moulding Industry. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 607-614.
- Sudirman, I., & Ningrum, D. (2022). Dampak Corporate Social Responsibility, Good Corporate Governance Terhadap Reputasi Perusahaan Pertambangan Di Indonesia. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 19(3), 335-342.

- Sudirman, I., Frihatni, A. A., Mandacan, F., & Sundari, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajer Perhotelan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Parepare Sulawesi Selatan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3).
- 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).
- 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*.
- Tijjang, B. (2022). An Empirical Study on the Public Views of Tourist Travel Risk and Crisis Management: A Case of South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(05), 60-71.
- Tijjang, B. (2022). Coffee Product Survival Strategy Amid Global Economic and Political Uncertainty. *International Journal of Global Community*, 5(2-July), 165-178.
- Tijjang, B. (2022). The Effectiveness of Marketing Initiatives toward the Growth of Rural Tourism in Indonesia. *resmilitaris*, 12(2), 7254-7271.
- 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.

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.