

## Optimalkan Kinerja Pegawai: Kedisiplinan dan Kompensasi di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidrap

Hastiani Hastiani<sup>1</sup>, Anastasia D'ornay<sup>2</sup>, A. Fitri Sugi Angka<sup>3</sup>, Syamsuriani Syamsuriani<sup>4</sup>

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

Corresponding Email: [hastianitia767@gmail.com](mailto:hastianitia767@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

This study aims to find out and find the relationship that exists in the variables of discipline and compensation on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Sidrap Regency, both partially and simultaneously. The analytical method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis, Validity Test, Reliability Test, Partial Test (t test), Simultaneous test (F test) and Coefficient of Determination Test (R2 test) with 43 respondents. The results showed that discipline (X1) has a positive and partially significant effect on the performance (Y) of employees at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Sidrap Regency, with a t-count value of 3.463 > t-table 2.021 and a significant value of 0.001 < 0, 05. Compensation (X2) has a positive and partially significant effect on the performance (Y) of employees at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Sidrap Regency with a t-count value of 3.391 > t table 2.021 and a significant value of 0.001 < 0.05. Each variable has a positive and significant simultaneous effect on the performance of employees at the Regional Revenue Agency of Sidenreng Rappang Regency with an F-count of 52,582 > F-table 3.23 and a significant value of 0.000 < 0.05.

**Keywords:** discipline; compensation; performance

### I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM meruakan patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Haryati et al., 2023).

Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi (Rifani, Aryanti, & Syamsuriani, 2023). Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui peningkatkan kedisiplinan, maupun dari segi kompensasi (Eferyn et al., 2023; Hasan, 2023). Untuk melakukan tugas dengan baik harus di landasi rasa disiplin yang tinggi serta adanya kompensasi yang mendukung (Suwandi et al., 2022). Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidrap merupakan salah satu instansi pemerintah di bidang pengelolaan pendapatan daerah di sektor pajak di wilayah Kabupaten sidrap, kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja, permasalahan lain yang ditemukan adalah keterlambatan pemberian kompensasi kepada pegawai.

Sehingga kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerjanya, terlepas dari tingkat kedisiplinan pegawai tingkat kompensasi yang diberikan oleh instansi juga perlu diperhatikan untuk memacu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Diperlukan langkah-langkah yang lebih proaktif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai guna memperbaiki kinerja mereka. Kedisiplinan yang kuat tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, tetapi juga menjadi landasan yang kokoh bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan memperkuat kedisiplinan, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam hal

kepatuhan terhadap prosedur kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan konsistensi dalam menjalankan kebijakan perusahaan.

Namun, sejalan dengan upaya meningkatkan kedisiplinan, penting juga untuk memperhatikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi yang adil dan memadai menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan imbalan yang sepadan dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memberikan perhatian serius terhadap keadilan dalam sistem kompensasi agar dapat menggerakkan kinerja pegawai menuju kesuksesan organisasi.

## **II. Tinjauan Teori**

### **1. Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Adapun indikator dari kedisiplinan yaitu peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan (Sutrisno, 2019).

### **2. Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan (Afandi, 2021). Adapun indikator dari kompensasi yaitu upah dan gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, Insentif atau tambahan kompensasi di luar gaji, tunjangan seperti asuransi Kesehatan dan liburan, fasilitas seperti tempat parkir khusus dan mobil organisas (Afandi, 2018; Oktareza, Halin, & Handayani, 2020)

### **3. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anggerwati & Syamsuriana, 2023). Adapun indikator dari kinerja yaitu kualitas yang merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya, kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan tugasnya, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2015).

## **III. Metode**

Lokasi penelitian ini pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, yang berlokasi pada Jl. Harapan Baru Blok A, Kompleks Gab.SKPD Kec. Watang Pulu, Sidenreng Rappang. Mengingat jumlah populasi ada 180 orang, agar penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang kecil, maka dalam penelitian digunakan teknik purposive sampling. Sample yang digunakan adalah para pegawai pada Badan Pendapatan Daerah baik yang berstatus ASN maupun Honorer yang bertugas pada kantor kabupaten daerah yang berjumlah 43 orang. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder.

## **IV. Hasil dan Analisis**

Metode deskripsi merupakan metode untuk menguraikan dengan mendeskripsikan, analisis deskriptif ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Penelitian ini menguraikan pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah (BAPENDA) kabupaten sidenreng rappang. Dalam hal ini, peneliti menyebar kuesioner sebanyak 43 sesuai dengan jumlah sampel, yang diidentifikasi menurut jenis kelamin, status pegawai dan tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Data Responden Berdasarkan jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah    | Persentase(%) |
|---------------|-----------|---------------|
| Perempuan     | 21        | 48,9%         |
| Laki-laki     | 22        | 51,1%         |
| <b>Total</b>  | <b>43</b> | <b>100%</b>   |

Sumber: Bapenda Sidrap, data diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam lingkup Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang, berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (51,1%) dan sisanya berjenis kelamin Perempuan sebanyak 21 orang (48,9%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

**Tabel 2.** Data Responden Berdasarkan Status Pegawai

|                               | Jumlah    | Persentase  |
|-------------------------------|-----------|-------------|
| ASN ( Aparatur Sipil Negara ) | 23        | 53,4%       |
| Honorier                      | 20        | 46,6%       |
| <b>Total</b>                  | <b>43</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Bapenda Sidrap, data diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai dalam lingkup Badan Pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan status ASN(Aparatur Sipil Negara), berjumlah 23 orang (53,4%), sedangkan pegawai dengan status Honorier, berjumlah 20 orang (46,6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 3.** Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah    | Persentase |
|--------------------|-----------|------------|
| SLTA/SMK/MA        | 10        | 23,2%      |
| Diploma 3 (D3)     | 5         | 11,7%      |
| Sarjana (S1)       | 22        | 51,1%      |
| Magister (S2)      | 6         | 14%        |
| <b>Jumlah</b>      | <b>43</b> | <b>100</b> |

Sumber: Bapenda Sidrap, data diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 43 responden ada 10 orang atau 23,2 % responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA, 5 orang atau 11,7 % responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 dan 22 orang atau 51,1 % responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dan 6 orang atau 14 % yang memiliki tingkat pendidikan Magister.

4. Uji Validitas

**Tabel 4.** Analisis Validitas Kedisiplinan (X<sub>1</sub>)

| Nomor Butir      | r <sub>hitung</sub> | Sig.  | r <sub>table</sub> | Keterangan |
|------------------|---------------------|-------|--------------------|------------|
| X <sub>1.1</sub> | 0,749               | 0,000 | 0,300              | Valid      |
| X <sub>1.2</sub> | 0,799               | 0,000 | 0,300              | Valid      |
| X <sub>1.3</sub> | 0,738               | 0,000 | 0,300              | Valid      |
| X <sub>1.4</sub> | 0,695               | 0,000 | 0,300              | Valid      |
| X <sub>1.5</sub> | 0,553               | 0,000 | 0,300              | Valid      |
| X <sub>1.6</sub> | 0,514               | 0,000 | 0,300              | Valid      |
| X <sub>1.7</sub> | 0,538               | 0,000 | 0,300              | Valid      |

Sumber: Data diolah pada Spss 25, 2023

**Tabel 5.** Analisis Validitas Kompensasi ( $X_2$ )

| Nomor Butir       | $r_{hitung}$ | Sig.  | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-------------------|--------------|-------|-------------|------------|
| X <sub>2.1</sub>  | 0,833        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.2</sub>  | 0,665        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.3</sub>  | 0,473        | 0,001 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.4</sub>  | 0,535        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.5</sub>  | 0,494        | 0,001 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.6</sub>  | 0,793        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.7</sub>  | 0,473        | 0,001 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.8</sub>  | 0,634        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.9</sub>  | 0,345        | 0,023 | 0,300       | Valid      |
| X <sub>2.10</sub> | 0.814        | 0.000 | 0,300       | Valid      |

Sumber: Data diolah pada Spss 25, 2023

**Tabel 6.** Analisis Validitas Kinerja (Y)

| Nomor Butir | $r_{hitung}$ | Sig.  | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-------------|--------------|-------|-------------|------------|
| Y1          | 0,696        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| Y2          | 0,810        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| Y3          | 0,847        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| Y4          | 0,821        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| Y5          | 0,546        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| Y6          | 0,593        | 0,000 | 0,300       | Valid      |
| Y7          | 0,334        | 0,024 | 0,300       | Valid      |
| Y8          | 0.748        | 0.000 | 0,300       | Valid      |

Sumber: Data diolah pada Spss 25, 2023

Pada uji validitas diatas semua variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat, semua memperoleh nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ , sehingga semua variabel dikatakan valid.

## 5. Uji Reliabilitas

**Tabel 7.** Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel     | <i>Cronbach Alpha</i> | Reliabilitas |
|--------------|-----------------------|--------------|
| Kedisiplinan | 0,778                 | Reliable     |
| Kompensasi   | 0,819                 | Reliable     |
| Kinerja      | 0,828                 | Reliable     |

Sumber: Data diolah pada Spss 25, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat pada variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,778 , kemudian pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,819 , dan pada variabel kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,828 , dimana semua variabel termasuk dalam kategori *reliable* atau konsisten karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

6. Analisis Linear Berganda

**Tabel 8.** Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | .375                        | .347       |                           | 1.079 | .287 |
|       | Kedisiplinan (X1) | .505                        | .146       | .456                      | 3.463 | .001 |
|       | Kompensasi (X2)   | .438                        | .129       | .447                      | 3.391 | .002 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Data diolah pada Spss 25, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas, persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat di tuliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,375 + 0,505 X_1 + 0,438 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat di jelaskan:

- Bahwa nilai konstanta sebesar 0,375 artinya kedisiplinan ( $X_1$ ) atau kompensasi ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja adalah 0,375.
- Koefisien regresi kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar 0,505 mempunyai arti bahwa apabila kedisiplinan bertambah atau mempunyai peningkatan 1 (satuan), maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.
- Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,438 mempunyai arti bahwa apabila kompensasi bertambah atau mempunyai peningkatan (satuan) , maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.

4.7. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 9.** Uji Parsial (uji t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | .375                        | .347       |                           | 1.079 | .287 |
|       | Kedisiplinan (X1) | .505                        | .146       | .456                      | 3.463 | .001 |
|       | Kompensasi (X2)   | .438                        | .129       | .447                      | 3.391 | .002 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Data diolah pada Spss 25, 2023

Digunakan rumus sebagai berikut dengan mencari nilai  $t_{tabel}$  adalah:

$$\text{Rumus } t_{tabel} = \alpha / 2 ; n - k$$

Keterangan :

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

n = Jumlah responden (45)

k = Jumlah Variabel bebas (2)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha / 2 ; n - k - 1 \\ &= ( 0,05 / 2 ; 43 - 2 - 1 ) \\ &= 0,025 ; 40 \\ &= 2,021 ; 40 \end{aligned}$$

Berdasarkan table 9 diatas, maka untuk uji parsial dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Hasil uji parsial (Uji t ) untuk variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien 0,505 dengan  $t_{hitung}$  3,463 > dari  $t_{tabel}$  2,021 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,001 < 0,05).

2) Hasil uji parsial (Uji t) untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien 0,438 dengan  $t_{hitung}$  3,391 > dari  $t_{tabel}$  2,021, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,002 < 0,05).

b. Uji Simultan (uji F)

**Tabel 10.** Uji Simultan (uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 4.959          | 2  | 2.479       | 52.582 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1.886          | 40 | .047        |        |                   |
|                    | Total      | 6.845          | 42 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kedisiplinan

Sumber: Data diolah pada Spss 25, 2023

Nilai f yang dihasilkan sebesar 52.582 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  ditunjukkan pada Tabel 10. Setelah memperoleh  $F_{hitung}$ , ini dapat dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan rumus sebagai berikut:

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

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

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

Keterangan : n = Jumlah Responden (43)

k = Jumlah variabel (3)

a = 5% (0,05)

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

$$Df (N2) = 43 - 3 = 40$$

Dari tabel 10 diatas dapat di lihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 52.582 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,23 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan data tersebut variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11.** Hasil Uji Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .851 <sup>a</sup> | .724     | .711              | .21715                     |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kedisiplinan

Data diolah pada Spss 25,2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $R_{square}$  ( $R^2$ ) adalah 0,724 yang berarti bahwa variabel independen yaitu kedisiplinan dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 72,4% sedangkan sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini. Variabel yang tidak dimasukan dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## V. Kesimpulan

1. Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan nilai t hitung masing-masing 3,463 dan 3,391, yang melebihi nilai t tabel 2,021, serta tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (sig = 0,001 dan 0,002).
2. Secara simultan, Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten

Sidenreng Rappang, dengan nilai F hitung sebesar 52,582 yang melebihi Ftabel 3,23, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

## Referensi

- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24-34.
- 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.
- D'Ornay, Anastasia, and Maskur Hasan. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang." *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(3): 163-77.
- Dinsar, Arfandy, Budiandriani Budiandriani, and Mahfud Nurnajamuddin. 2023. "Disiplin, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 13(1): 82-90.
- Eferyn, K., Rosiana, M., Kembauw, E., Uguy, L. S., Agustinar, A., Desfaryani, R., ... & Lasminigrat, A. (2023). Ekonomi Manajerial Konsep, Aplikasi, dan Pengambilan Keputusan.
- Fitri, Andi, Sugi Angka, and Sulawati Sulawati. "Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu." 1(1).
- 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, and M Mahmud. 2023. “Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare.” *Jurnal Mirai Management*, 8(1): 683–93.
- Haryati, T., Melinda, M., Santoso, R., Dahliana, A. B., & Suwandi, S. (2023). Potret Kompetensi Intelektual Pelaku UKM Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Usaha. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Hasan, H. (2023). Sistem dan Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah. *Amsir Management Journal*, 3(2), 122-129. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i2.207>
- 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, Irawati. 2020. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)* 3(1): 48–63.
- Oktareza, M. E. T., Halin, H., & Handayani, S. (2020). The Effect of Service on Customer Satisfaction at PT Pandu Siwi Sentosa. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(01), 19-26.
- 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., Aryanti, S., & Syamsuriani, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Word of Mouth dan

- Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Pada Livestream Tiktok Shop). *Amsir Management Journal*, 3(2), 100-114.
- 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.
- Suwandi, S., Ardianingsih, A., Akadiati, V. A. P., Ismail, V., Nuwa, C. A. W., Adam, E., ... & Kusumastuti, R. (2022). Mengukur Kinerja Perusahaan melalui Analisis Laporan Keuangan.
- 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.