

Menciptakan Kinerja Unggul: Dinamika Kepemimpinan, Produktivitas, dan Lingkungan Kerja di BPBD Kabupaten Barru

Muh. Ilham M¹, Rustan Ali², Hartati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Corresponding Email: ilhamnursalam80@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Barru. Metode analisis melibatkan observasi, wawancara, dan distribusi kuesioner pada 30 responden, dengan pendekatan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil survei menunjukkan signifikansi ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai, didukung oleh nilai F sebesar 343.841 dan signifikansi 0,000. Uji determinan R² menunjukkan variabel yang dipelajari menjelaskan 97,5% variasi dalam kinerja pegawai, dengan 2,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi baik secara individu maupun kelompok, manusia sebagai salah satu aset perusahaan merupakan penggerak utama atas jalannya produksi dan jasa maka dari itu adanya mutu dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai sangat diperlukan bagi suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah masalah kedisiplinan. Disiplin dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Selain disiplin dalam kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah sebuah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota dengan berpedoman kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat provinsi dan satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten/Kota yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005. BPBD melaksanakan penanggulangan bencana secara terkoordinasi dan terintegrasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah lainnya di daerah.

II. Tinjauan Teori

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sulistyaningsih, 2021). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dijelaskan bahwa corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Sinambela, 2018). Gaya kepemimpinan transformasional yang visioner, karismatik dan berintelektual sehingga akan memunculkan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melayani konsumen (Nurhuda et al., 2020). Di samping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak (Rosalina & Wati, 2020). Disiplin merupakan kondisi ideal dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan aturan dalam mendukung tujuan organisasi agar tercapai (Handayani et al., 2022)

dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Febriyan Adi Garuda Sakti, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Asike & Muslimin, n.d.). sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan/pegawai bekerja (Dinsar, 2020). lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Lesmana et al., 2022). Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Wahidah, 2019). lingkungan kerja yang tidak kondusif, (Rahmawati et al., 2022)membuat tingkat kenyamanan dalam bekerja terganggu sehingga hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan. (Hartati & Putra, 2022).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Nurjaya, 2021). dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wokas et al., 2022). Namun kadang kala performansi kerja menurun akibat kelelahan dan dapat menyebabkan penurunan produksi dan peningkatan kecelakaan kerja (Ali & Beddu, 2022). Kinerja ialah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sugiyatmi et al., 2019). kinerja yang efektif dan efisien membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi (Dinsar, 2021).

III. Metode

Menurut Sugiyono (2016:117) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan kutipan tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Barru. Menurut Sugiyono (2016:1116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang karyawan Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Barru. Sistem kajian informasi yang diperlukan di riset ini yakni uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi berganda, serta pengolahannya menggunakan SPSS.

IV. Hasil dan Analisis

Table 1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin.

Jenis Kelamin Responden			
No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase %
1	Laki-Laki	21	70%
2	Perempuan	9	30%
Total		30	100%

Data diolah, BPBD Kabupaten Barru

Dari tabel 1 diatas diketahui jumlah responden 30 orang (100%) bahwa laki-laki terdiri dari 21 atau 70% responden dan perempuan sebanyak 9 atau 30%.

Table 2. Karakteristik responden menurut umur

Umur Responden			
No	Usia	Jumlah	Presentase%
1	21-30 Tahun	5	16,7%
2	31-40 Tahun	8	26,7%
3	41-50 Tahun	10	33,3%
4	> 50 Tahun	7	23,3%
Total		30	100%

Data diolah, BPBD Kabupaten Barru

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa yang berumur 21-30 tahun dengan tingkat persentasenya 16,7% atau 5 orang, dan yang berumur 31-40 tahun dengan tingkat persentasenya 26,7% atau 8 orang, dan berumur 41-50 tahun tingkat persentasenya 33,3% atau 10 orang dan yang berumur >50 tahun dengan tingkat persentasenya 23,3% atau 7 orang. Penelitian ini lebih dominan responden yang berumur 41-50 tahun.

Table 3. Karakteristik responden menurut Pendidikan terakhir
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
1	SLTA/SMA/SMK/MA	9	30%
2	DIPLOMA (D3)	2	6,7%
3	S1	18	60%
4	S2	1	3,33%
Total		30	100%

Data diolah, BPBD Kabupaten Barru

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden lulusan SLTA/SMA/SMK/MA yaitu 30% atau 31 orang, lulusan DIPLOMA (D3) yaitu 6,7% atau 2 orang, lulusan S1 yaitu 60% atau 18 orang dan yang lulusan S2 yaitu 3,33% atau 1 orang.

Table 4. Karakteristik responden menurut masa kerja
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase%
1	1-5 Tahun	6	20%
2	6-11 Tahun	8	26,7%
3	12-17 Tahun	11	36,6%
4	18-25 Tahun	2	6,7%
5	>25 Tahun	3	10%
Total		30	100%

Data diolah, BPBD Kabupaten Barru

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lamanya bekerja 1 sampai 5 tahun dengan tingkat persentasenya 20% atau 6 orang, responden dengan lamanya bekerja 6 sampai 11 tahun dengan tingkat persentasenya 26,7% atau 8 orang, responden dengan lamanya bekerja 12 sampai 17 tahun dengan tingkat persentasenya 36,6% atau 11 orang, responden dengan lamanya bekerja 18 sampai 25 tahun dengan tingkat persentasenya 6,7% atau 2 orang, dan responden dengan lamanya bekerja lebih dari 25 tahun dengan tingkat persentasenya 10% atau 3 orang.

Table 5. Analisis Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Analisis Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Person correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,622	0.3610	.005	Valid
X1.2	0,825	0.3610	.001	Valid
X1.3	0,541	0.3610	.007	Valid

Data diolah SPSS

Table 6. Analisis Validasi Variabel Disiplin Kerja (X2).
Analisis Validasi Variabel Disiplin kerja (X2)

Pernyataan	Person correlation	r_{tabel}	Signifikansi	keterangan
X2.1	0,748	0.3610	.000	Valid
X2.2	0,806	0.3610	.000	Valid
X2.3	0,419	0.3610	.021	Valid

Data diolah SPSS

Table 7. Analisis Validasi Variabel Lingkungan Kerja (X3).
Analisis Validasi Variabel Lingkungan kerja (X3)

Pernyataan	Person correlation	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,756	0.3610	.000	Valid
X3.2	0,427	0.3610	.019	Valid
X3.3	0,736	0.3610	.000	Valid
X3.4	0,399	0.3610	.029	Valid
X3.5	0,762	0.3610	.000	Valid
X3.6	0,607	0.3610	.000	Valid
X3.7	0,656	0.3610	.001	Valid

Data diolah SPSS

Table 8. Analisis Validasi Variabel Kinerja pegawai (Y).
Analisis Validasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Person correlation	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,656	0.3610	.000	Valid

Y.2	0,768	0.3610	.000	Valid
Y.3	0,622	0.3610	.000	Valid
Y.4	0,825	0.3610	.000	Valid
Y.5	0,541	0.3610	.002	Valid

Data diolah SPSS

Pada Tabel 5,6,7 dan 8 diatas dapat dilihat, kemudian didapatkan pada r_{tabel} , adapun nilai r_{tabel} dari sampel $df=(N-2)$. Diketahui: $N=30-2= 28$. Ditemukan pada nilai r tabel $28 = 0,3610$.

Pada uji validasi dihasilkan pada 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

Table 9. Analisis Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach 'Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.709 > 0,60	Konsisten
Disiplin kerja (X_2)	0.608 > 0,60	Konsisten
Lingkungan Kerja (X_3)	0.795 > 0,60	Konsisten
Kinerja (Y)	0.713 > 0,60	Konsisten

Data diolah SPSS

Seperti pada tabel 9 terlihat, baik variabel independen maupun variabel dependen dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, dengan Variabel X_1 memiliki koefisien 0,709, Variabel X_2 memiliki koefisien 0,608, Variabel X_3 memiliki koefisien 0,811 dan Variabel Y memiliki koefisien 0,713.

Table 10. Analisis Linear Berganda Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	sig
	B	Std Error	beta		
1 (constant)	.061	.149		.412	.684
1 Gaya kepemimpinan (X_1)	.552	.055	.585	10.086	.000
1 Disiplin Kerja (X_2)	.119	.057	.151	2.103	.045
1 Lingkungan Kerja (X_3)	.316	.075	.303	4.208	.000

a. Dependent variabel kinerja

Data diolah SPSS

Dari tabel 10 diatas, dengan ini regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.061 + 0.552 + 0.119 + 0.316$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- $b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya kepemimpinan
- X_2 = Disiplin kerja
- X_3 = Lingkungan kerja
- Y = Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan ketentuan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) mempunyai nilai positif 0.061. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak terpengaruh oleh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan besarnya variabel kinerja pegawai adalah 0.061
- b. Variabel Gaya kepemimpinan dengan nilai 0.552 menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki efek positif pada kinerja yang berarti jikalau Gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru akan meningkat sebesar 0.552
- c. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai 0.119 berdampak positif, yang berarti bahwa jika Disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru akan meningkat sebesar 0.119
- d. Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai 0.316 berdampak positif, yang berarti bahwa jika Lingkungan kerja meningkat satu satuan maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru akan meningkat sebesar 0.316

Table 11. Analisis Uji T (Parsial) Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	sig
	B	Std Error	Beta		
(constant)	.061	.149		.412	.684
1 Gaya kepemimpinan (X1)	552	.055	.585	10.086	.000
Disiplin Kerja (X2)	.119	.057	.151	2.103	.045
Lingkungan Kerja (X3)	.316	.075	.303	4.208	.000

a. Dependent variabel kinerja

Data diolah SPSS

Dari pembagian di atas t_{tabel} tersebut didapatkan 2,055. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel diatas bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan dengan nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = 2,055$ ditandai dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $10.086 > 2,055$ Oleh karena itu, hal ini berarti gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Disiplin kerja didapatkan pada nilai signifikan $0,45 > 0,05$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,055 ditandai dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dengan nilai t_{tabel} sebesar $2.103 > 2,055$ oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja.
3. Lingkungan kerja didapatkan pada nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,055 ditandai dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dengan nilai t_{tabel} sebesar $4.208 > 2,055$. maka dari itu Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Table 12. Analisis Uji F (Simultan)

Hasil Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	sig
1	Regression	8.169	3	2.723	343.841	.000 ^b
	Residual	.206	26	.008		
	Total	8.375	29			

a. Dependen Variabel Y

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

Data diolah SPSS

Nilai F yang dihasilkan = 343.841 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ ditunjukkan pada Tabel 16. Setelah memperoleh F_{hitung} , ini dapat dibandingkan dengan F_{tabel} .

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} adalah:

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

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

Keterangan: n = Jumlah Responden (30)
k = Jumlah variabel (4)
a = 5% (0,05)

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

$$Df (N2) 30 - 4 = 26$$

Berikut ini dapat ditemukan pada tabel probabilitas dari distribusi F_{tabel} 0,05 menghasilkan angka F_{tabel} 2,98. Koefisien F_{tabel} mencapai $343.841 > 2,98$, yang lebih tinggi dari koefisien F_{tabel} dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas Gaya kepemimpinan (X₁), Disiplin kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y).

Table 13. Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji (R ²)				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.988 ^a	.975	.973	.08899

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

Data diolah SPSS

Pada hasil Nilai uji R Square dilihat pada tabel diatas dengan nilai 0,975 untuk variabel independen (Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja) dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja variabel independen sebesar 0,975 atau 97,5%. Namun demikian, kinerja variabel independen sebesar 2,5% (100% - 97,5%) tidak termasuk faktor yang tidak relevan dengan penelitian ini.

V. Kesimpulan

Berdasarkan analisis, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Barru. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, menegaskan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut.

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.
- 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.
- 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).
- 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.
- Frihatni, A. A., Sudirman, I., & Mandacan, F. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Perhotelan Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 Adptersi 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., 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.
- 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.
- 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).
- 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.