

## Strategi Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kompetensi di SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang

Tiara Renata<sup>1</sup>, Arfandy Dinsar<sup>2</sup>, A. Fitri Sugi Angka<sup>3</sup>, Hamida Hasan<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: [renatatiara816@gmail.com](mailto:renatatiara816@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

This study aims to find out and find the relationship between the disciplinary and compensation variables on employee performance at the One-Stop Single Administration System Joint Office (SAMSAT) in Sidenreng Rappang 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 a sample of 43 respondents. The results showed that work discipline (X1) had a positive and partially significant effect on the performance (Y) of employees at the One-Stop Single Administration System Joint Office (SAMSAT) in Sidenreng Rappang Regency, with a t-count value of 3.278 > ttable 2.021 and a significant value of 0.002 < 0.05. Competence (X2) has a positive and partially significant effect on the performance (Y) of employees at the One-Stop Single Administration System Joint Office (SAMSAT) Sidenreng Rappang Regency with a tcount value of 3.057 > ttable 2.021 and a significant value of 0.004 < 0.05. Each variable has a positive and significant simultaneous effect on the performance of employees at the Joint Office of the One-Stop Single Administration System (SAMSAT) in Sidenreng Rappang Regency with an Fcount of 100.533 > Ftable 3.23 and a significant value of 0.000 < 0.05.

**Keywords:** Work Discipline; Competence; Performance

### I. Pendahuluan

Suatu organisasi atau instansi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan pelayanan pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu instansi (Suyarti et al., 2023). Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan (Hafid, 2018; Suwandi et al., 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran seperti mengenai ketidakhadiran tanpa sebab dan keterlambatan hadir, hal ini akan menjadi permasalahan dalam suatu instansi karena akan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik (Nugroho & Paradifa, 2020; Rahayu & Rushadiyati, 2021). Pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja menurut kepala sub bagian umum dan kepegawaian sudah mendapatkan sanksi berupa teguran secara lisan dari atasan akan tetapi pegawai yang melakukan pelanggaran masih saja banyak, dengan adanya kondisi seperti ini hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pelayanan publik di instansi tersebut.

Sedangkan untuk kompetensi yang dimiliki oleh pegawai SAMSAT belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang tidak terlalu memahami perangkat komputer, dalam hal tidak memahami system pengoperasian aplikasi dan sikap sebagian pegawai dalam memberikan pelayanan ke masyarakat yang mengurus STNK baik itu perpanjangan atau pembuatan baru terkesan bermalas-malasan dan tidak memberikan penjelasan yang lebih kepada masyarakat terkait syarat yang harus

dipenuhi oleh masyarakat. Berdasarkan fakta yang ditemukan peneliti, hal ini dapat menghambat kinerja pegawai pada SAMSAT.

Untuk itu, pegawai harus dapat menegakkan disiplin kerja Guna memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan harus diberikan pelayanan secara maksimal. Begitupun yang terjadi pada kantor bersama sistem administrasi menunggal satu atap (SAMSAT) merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan publik dalam hal penerbitan surat tanda kendaraan bermotor (STNK) kepada masyarakat. Kantor bersama Samsat merupakan kantor bersama yang terdiri dari 3 instansi, yaitu Kepolisian, Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) dan PT. Jasa Raharja (Persero) yang saling berintegrasi dalam pelaksanaan tugasnya. Kantor bersama Samsat selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat transparan, akuntabel, murah, cepat, dan tidak berbelit-belit demi terciptanya suatu kepuasan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

## II. Tinjauan Teori

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hue et al., 2022; Rukmana, 2020). Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, dan etika bekerja (Eferyn et al., 2023; Jufri, 2018).

### 2. Kompetensi

Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan (Haryati et al., 2020; Hasan, 2023). Adapun indikator kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat (Basri, 2018; Pohler, Luchak, & Harmer, 2020).

### 3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Subair, 2023; Kellogg, Valentine, & Christin, 2020). Adapun indikator kinerja yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas (Afandi, 2018; Rifani, Aryanti, & Syamsuriani, 2023).

## III. Metode

Lokasi penelitian ini pada kantor Bersama Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang, yang berlokasi pada Jl.Pacekke, No. 7, Sidrap, Pangkajene, Kec. Maritengae, Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun aktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan. Jumlah populasi ada 43 orang, sample yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang yang dimana seluruh pegawai kantor SAMSAT kabupaten sidenreng rappang. 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 dari responden diambil dari pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner berupa angket kepada pegawai dalam lingkup Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang. Jumlah kuisisioner yang disebarkan sebanyak 43 kuisisioner sesuai dengan jumlah semua responden pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang.

Karakteristik responden, ditunjukkan pada tabel identitas responden yang diidentifikasi berdasarkan nama instansi, umur, dan tingkat pendidikan terakhir akan diuraikan sebagai berikut.

#### 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Data Responden Berdasarkan Nama Instansi

Nama Instansi	Jumlah	Presentase
Dispenda	20	46,5%
PT. Jasa Raharja	2	4,6%
Kepolisian	21	48,9%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data personalia, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki tiga instansi yaitu dispenda sebanyak 20 orang (46,5%), PT. Jasa Raharja sebanyak 2 orang (4,6%) dan kepolisian 21 orang (48,9%).

#### 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

**Tabel 2.** Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	27	62,8%
31-40 Tahun	10	23,2%
41-50 Tahun	4	9,3%
> 50 Tahun	2	4,7%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data personalia, 2023

Tabel di atas mengenai data responden berdasarkan umur adalah responden yang berumur antara 21–30 tahun sebanyak 27 orang (62,8%), responden yang berumur 31–40 tahun sebanyak 10 orang (23,2%), responden yang berumur 41–50 tahun sebanyak 4 orang (9,3%), dan responden yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 2 orang (4,7%).

#### 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SLTA/SMA	20	46,5%
Diploma III (D3)	4	9,3%
Starata I (S1)	16	37,2%
Starata II (S2)	3	7%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data personalia, 2023

Tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai Kantor Berasama Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan melihat dari tingkat pendidikan terbanyak adalah, SLTA/SMA sebanyak 20 orang (46,5%), Diploma III (D3) 4 orang (9,3%), Starata I (S1) sebanyak 16 orang (37,2%), dan Starata II (S2) sebanyak 3 orang (7%).

#### 4.4. Uji Validitas

**Tabel 4.** Analisis Validitas Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Nomor Butir	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,790	0,000	0,300	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,819	0,000	0,300	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,695	0,000	0,300	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,562	0,000	0,300	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,558	0,000	0,300	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

**Tabel 5.** Analisis Validitas Kompetensi (X<sub>2</sub>)

Nomor Butir	r <sub>hitung</sub>	Sig.	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,760	0,000	0,300	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,831	0,000	0,300	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,858	0,000	0,300	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,790	0,000	0,300	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,597	0,000	0,300	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,649	0,000	0,300	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

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

Nomor Butir	r <sub>hitung</sub>	Sig.	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,811	0,000	0,300	Valid
Y.2	0,640	0,000	0,300	Valid
Y.3	0,450	0,002	0,300	Valid
Y.4	0,507	0,001	0,300	Valid
Y.5	0,471	0,001	0,300	Valid
Y.6	0,822	0,000	0,300	Valid
Y.7	0,533	0,000	0,300	Valid
Y.8	0,665	0,000	0,300	Valid
Y.9	0,342	0,025	0,300	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

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

#### 4.5. Uji Reliabilitas

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

Variabel	Cronbach Alpha	Realibilitas
Disiplin Kerja	0,710	Reliable
Kompetensi	0,820	Reliable
Kinerja	0,774	Realible

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,710, kemudian pada variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,820, dan pada variabel kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,774, dimana semua variabel termasuk dalam kategori *reliable* atau konsisten karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

#### 4.6. 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)	,279	,420	,664	,510
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	,462	,141	,438	,3278
	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	,379	,124	,408	,3057

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

Berdasarkan tabel 12 di atas, persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pada kantor Bersama Sistem Administrasi

Menunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat di tuliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,279 + 0,462 X_1 + 0,379 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat di jelaskan :

- Bahwa nilai konstanta sebesar 0,279 artinya disiplin kerja ( $X_1$ ) atau kompetensi ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja adalah 0,279.
- Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,462 mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 (satuan), maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.
- Koefisien regrisi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,379 mempunyai arti bahwa apabila kompetensi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 (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)	,279	,420		,664	,510
	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	,462	,141	,438	3,278	,002
	Kompetensi ( $X_2$ )	,379	,124	,408	3,057	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

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 (43)

k = Jumlah Variabel bebas (2)

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

$$= ( 0,05/2 ; 43-2-1 )$$

$$= 0,025 ; 40$$

$$= 2,021 ; 40$$

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka untuk uji parsial dapat di jelaskan: (1) hasil uji parsial (Uji t) untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien 0,462 dengan  $t_{hitung}$  3,278 > dari  $t_{tabel}$  2,021 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,002 < 0,05); dan (2) hasil uji parsial (Uji t) untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien 0,379 dengan  $t_{hitung}$  3,057 > dari  $t_{tabel}$  2,021 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,004 < 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	3,847	2	1,923	29,212	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,634	40	,066		
	Total	6,480	42			

a. Dependent Variable: VAR00023

b. Predictors: (Constant), VAR00013, VAR00006

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

Nilai F yang dihasilkan sebesar 29,212 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 di atas dapat di lihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 29,212 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,23 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan data tersebut variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bersama Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap (SAMSAT) 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	,770 <sup>a</sup>	,594	,573	,25660
a. Predictors: (Constant), VAR00013, VAR00006				

Sumber: Data diolah pada SPSS 26

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $R_{square}$  ( $R^2$ ) adalah 0,594 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompetensi mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini. Variabel yang tidak dimasukan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## V. Kesimpulan

Dalam hal ini penjelasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang ( $p < 0,05$ ).
2. Pengaruh positif disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai sesuai penelitian sebelumnya.
3. Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) menjelaskan sekitar 59,4% variasi dalam kinerja pegawai, dengan faktor-faktor lain yang juga berkontribusi.

## Referensi

- Ades Asike, U. M. (2022). Jurnal, *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep*. *Amsir Bunga Rampai Journal*, 1-8.
- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalora dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.

- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.
- Amiruddin, M. M., Alshahrani, S. H., Dwijendra, N. K., Al-Hawary, S. I. S., Jalil, A. T., Muda, I., ... & Sunarsi, D. (2023). Religious behaviours and commitment among Muslim healthcare workers in Malaysia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 79(1).
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Ardianza, A. (2021). Disertasi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Arif, M., dkk (2020). Jurnal, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- 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.
- D'Ornay, Anastasia, and Maskur Hasan. (2019). Jurnal, *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.
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.
- Dinsar, Arfandy, dkk (2023). Jurnal, *Disiplin, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 13(1): 82–90.
- Dwiyanti, N. K. A., dkk (2019). Jurnal, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Eferyn, K., Rosiana, M., Kembauw, E., Uguy, L. S., Agustinar, A., Desfaryani, R., ... & Lasminigrat, A. (2023). *Ekonomi Manajerial Konsep, Aplikasi, dan Pengambilan Keputusan*.
- 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).
- Fitri, Andi, Sugi Angka, dan Sulawati Sulawati. (2022). Jurnal, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu*. 1(1).
- Ghazali, Rahmat, dkk (2016). Jurnal, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

- Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 2(1): 69–78.
- Hafid, H. (2018). *Jurnal, Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar*. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310.
- 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.
- 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>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019), Prosiding, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hue, T. H. H., Vo Thai, H. C., & Tran, M. L. (2022). A link between public service motivation, employee outcomes, and person–organization fit: Evidence from Vietnam. *International Journal of Public Administration*, 45(5), 379-398.
- Insyiah, A. J., dkk (2022). *Jurnal, Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Upt Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar*. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 1076-1085.
- Ismail,dkk (2021), *Jurnal, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar*. *SEIKO : Journal of Management & Business* 4(2): 29–39.
- Jufri, Z. K. (2018). Disertasi, *Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa*, Universitas Negeri Makassar.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410.
- 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.
- Mutohar, A. (2018). *Jurnal, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. *MAGISTRA: Journal of Management*, 2(2), 73-84.

- 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.
- Nasution, F. R., & Sinaga, R. S. (2018). Jurnal, *Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor*. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 2(1), 1-17.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Nur, I., Beddu, M., & Nurbakti, R. (2022). Jurnal, *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah*. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(3), 297-310.
- Pohler, D., Luchak, A. A., & Harmer, J. M. (2020). 11. The missing employee in employee voice research. *Handbook of research on employee voice*, 177.
- 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.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- 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. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i2.204>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Rukmana, I. J. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 190-196.
- 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.
- Subair, N. A., Machmud, M., Umar, F. A., & Nisrina, U. L. (2023). Optimasi Laba: Menelusuri Pengaruh Modal Kerja dan Pendapatan terhadap Laba Bersih di PDAM. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 259-272.
- Sugiharjo, R. J. (2020). Jurnal, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 150-157.
- Sugiyono. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung Alfabeta.

- Suwandi, S., Melinda, M., Rusmardiana, A., Dahliana, A. B., Fiyul, A. Y., Shadiq, T. F., ... & Rehutomo, J. (2022). Meningkatkan Penjualan Dengan Customer Acquisition Cost. *Egien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 455-462.
- Suyarti, S., Savitri, P., Haryati, T., Suwandi, S., Sulistyawati, U. S., Kasmaniar, K., ... & Abdurohim, A. (2023). Sistem Informasi Manajemen: Suatu Pengantar.
- 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.
- Telambanua, T. N. (2020). Skripsi, *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Kota Gunungsitoli*.
- 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.
- Zakariah, M. A., dkk (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.