

Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan

Miftahul Jannah^{1*}, Ahmad AC², Agus Salim HR³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Jenjang karir, Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah 117 pegawai pada Bandar udara gusti sjamsir alam kotabaru Kalimantan selatan dengan jumlah sampel sebanyak 91 pegawai melalui perhitungan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara, artinya bahwa semakin baik jenjang karir dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja pegawai, (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan dan jumlah yang ideal, maka semakin baik pula kinerja pegawai Bandar udara, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara, artinya bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Kata Kunci: Jenjang Karir, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja

Copyright (c) 2023 Sartika Muslimawati

✉ Corresponding author :

Email Address : miftahul270599@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia dengan 16.671 pulau pada tahun 2021 menjadi sebuah keniscayaan untuk memiliki sistem transportasi udara sebagai penghubung antar pulau. Pada tahun yang sama, terdapat 367 Bandara yang terdiri dari bandara internasional dan domestik. Khusus bandara domestik, sebagian besar masih berada dibawah pengelolaan pemerintah daerah dan kementerian perhubungan melalui Unit pengelola Bandar Udara (UPBU). Bahkan menurut direktorat perhubungan udara kemenhub, terdapat 150 UPBU diseluruh Indonesia. Hal ini berdampak pada pengelolaan bandara domestik yang masih sepenuhnya mengikuti kebijakan MENPAN-RB terkait pengembangan sumber daya manusia nya.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 tahun 2009 tentang penerbangan, bandar udara merupakan wilayah daratan atau perairan dengan batas-batas tertentu yang

digunakan (Nurkaidah dkk, 2023). Sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang dan tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi yang dilengkapi fasilitas kesehatan, keamanan penerbangan serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya (Kadarisman, 2014). Sistem transportasi udara di Indonesia semakin berperan dalam pengembangan perekonomian merupakan kewenangan transportasi udara untuk dapat melayani seluruh wilayah nusantara (Sihombing dkk, 2022). Terutama dalam kaitannya dengan percepatan arus informasi barang, penumpang dan lain sebagainya (Karim dkk, 2023). Bandar udara merupakan fasilitas pendukung yang sangat penting untuk pengguna jasa transportasi udara, selain itu bandar udara juga berperan penting untuk membuka jalur masuknya daerah-daerah yang sulit dijangkau sehingga perekonomian daerah berjalan (Jasmiana & Zhafira, 2022).

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) (Baribin dkk, 2020). Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi (Karim dkk, 2021). Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi (Joesyiana, 2022). Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi gagal dalam mencapai tujuannya (Mardjuni dkk, 2023). Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah *positioning* layaknya "*the right man in the right place on the right time*". (Komalasari, 2022).

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu pimpinan harus berusaha agar faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara maksimal (Robbins, 2016). Salah satunya yang dapat menunjang kinerja yaitu jenjang karir (career path). Adanya jenjang karir guna menjamin pegawai atas apresiasi pencapaian kerja yang selalu meningkat (Hasniati dkk, 2023). Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki rencana karier yang baik dengan tujuan untuk mengembangkan karirnya, maka SDM dapat membuat program untuk dapat mencapai jenjang karir tertentu (Abdul Karim, 2023). Jenjang karir dapat memberikan manfaat karier jangka panjang yang membuat SDM memiliki tanggung jawab lebih besar diwaktu yang datang sehingga selalu memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerjanya (Kurnia & A, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aspita & Sugiono, 2019) bahwa enjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut (Mardjuni dkk, 2022). Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Pemberian beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karena memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai (Wahyuni dkk, 2022). Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru merupakan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III – Surabaya yang terletak di jalan Raya Stagen KM 10 Kotabaru.

Desa Stagen Kecamatan Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan yang bertugas untuk melaksanakan peayanan jasa penerbangan dan jasa

terkait Bandar udara, keselamatan, keamanan dan keterlibatan penerbangan pada Bandar udara yang belum diusahakan secara komersial. Berdasarkan hasil yang didapatkan di lapangan bahwa masih adanya para pegawai yang meninggalkan Kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan (Indri, 2021). Dengan demikian faktor pendorong yang timbul dari diri seseorang ini yang mempersoalkan bagaimana cara seseorang itu dapat mendorong gairah dalam bekerja.

Sikap mental kinerja pegawai bandara yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Keinginan orang ini yang menjadi masalah dalam meningkatkan gairah untuk giat bekerja, pada dasarnya seseorang individu ini yang bisa mengendalikan diri untuk merangsang melakukan suatu tindakan (Karim dkk, 2022). Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai sumber rujukan dalam penelitian ini ditemukan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara peneliti terdahulu tersebut. Adanya gap diantara temuan dari para peneliti terdahulu tersebut kemudian mendorong peneliti untuk melakukan analisis lebih mendalam lagi tentang variabel-variabel yang telah dibahas diatas seperti jenjang karir, beban kerja dan motivasi dan kinerja pegawai.

METHODOLOGI

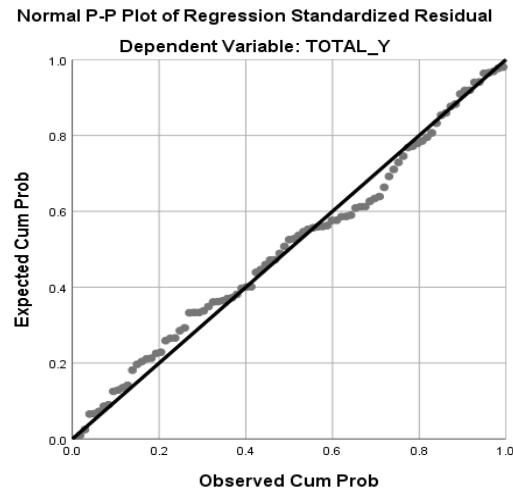
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bandar Udara Gusti Samsir Alam Kotabaru. Jumlah total pegawai yang tergolong dalam populasi ini sebanyak 117 orang. Jumlah sampel yang diambil dari populasi yaitu menghitung dengan menggunakan Rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 orang.

Adapun teknik pengumpulan data digunakan peneliti dengan menggunakan penelitian kepustakaan, observasi dan kuesioner. Skala pengukuran kuesioner dengan skala likert adalah salah satu metode pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji kuesioner. Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar diatas yang memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi

Mode			Adjusted	Std. Error of	Durbin-Watson
1	R	R Square	R Square	the Estimate	
1	.661 ^a	.437	.418	2.667	1.925
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Jenjang Karir					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Hasil Pengolahan 2023

Berdasarkan hasil SPSS, nilai Durbin-Watson pada tabel diatas dapat diketahui sebesar 1,925, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, dengan jumlah sampel 91 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh nilai dU sebesar 1,7275, maka nilai dU 1,7275 < dari nilai D-W 1,925 dan < (4-dU) atau 4-1,7275 = 2,2725. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

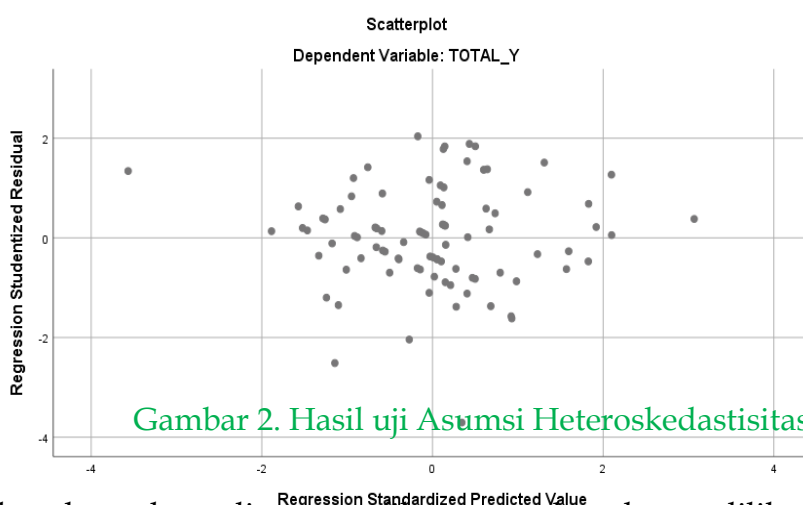
Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIV
Jenjang karir	.849	1.177
Beban kerja	.935	1.070
Motivasi kerja	.837	1.195
Dependen Variabel : Kinerja		

Sumber: Data Hasil Pengolahan 2023

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 25, tabel coefficient, masing-masing variabel independen VIF dari < 10,000 yaitu untuk variabel Jenjang karir 1,177, variabel Beban kerja 1,070, dan variabel Motivasi kerja 1,195. Hal tersebut disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Sedangkan nilai Tolerance > 0,10 yaitu untuk variabel Jenjang karir 0,849, Beban kerja 0,935, dan Motivasi kerja 0,837. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak dapat multikolinearitas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Hasil uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan data diatas grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Hipotesis

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	B (Koefisien Regresi)	Beta	T hitung	Sig t	Ket
Jenjang Karir	0.448	0.489	5.602	0.000	Signifikan
Beban Kerja	0.122	0.178	2.142	0.035	Signifikan
Motivasi Kerja	0.296	0.268	3.044	0.003	Signifikan
N = 91					
R = 0,661					
R square = 0,437					
Ajusted Rsquare = 0,418					

Sumber: Data Hasil Pengolahan 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari Koefisien Regresi diatas dapat dibuat dalam suatu persamaan regresi antara lain:

$$Y = 16,406 + 0,448X_1 + 0,122X_2 + 0,296X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai Bandar Udara

X₁ = Jenjang Karir

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah:

a. $\beta_1 = 0,448$

Nilai Koefisien dari variabel X1 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,448 dan signifikan menunjukkan angka 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Jenjang Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.

b. $B_2 = 0,122$

Nilai Koefisien dari variabel X2 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,122 dan signifikan menunjukkan angka 0,035 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.

c. $\beta_3 = 0,296$

Nilai Koefisien dari variabel X2 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,296 dan signifikan menunjukkan angka 0,003 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Jenjang Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.406	4.073		4.028	.000
Jenjang Karir	.448	.080	.489	5.602	.000
Beban Kerja	.122	.057	.178	2.142	.035
Motivasi	.296	.097	.268	3.044	.003

Dependent variabel: kinerja

Sumber: Data Hasil Pengolahan 2023

- Variabel jenjang karir sebesar 5.602 sedangkan nilai t table sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel 1.662 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.
- Variabel Beban kerja sebesar 2.142 sedangkan nilai t table sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel 1.662 dan nilai signifikan $0,035 < 0,05$ sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.
- Variabel Motivasi sebesar 3.044 sedangkan nilai t table sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel 1.662 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.

3. Uji Simultan (Uji f)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X1, X2 dan X3 (Jenjang Karir, Beban Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen Y (Kinerja

Pegawai). Berdasarkan analisis regresi yang telah digunakan, maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	480.351	3	160.117	22.517	.000 ^b
Residual	618.638	87	7.111		
Total	1098.989	90			

a. Dependent variabel : kinerja

b. Predictors : (Constant), Motivasi, Beban kerja, Jenjang karir

Pada tabel anova nilai Sig, tertera sebesar 0,000 maka tabel diatas menunjukkan hasil dari uji f diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen Jenjang Karir (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Bandar Udara (Y). Dalam hal ini dengan mengikuti taraf sig. 0,05 sebagai nilai cut off dari nilai signifikansi. Maka disimpulkan bahwa nilai probabilitas (signifikansi) dibawah 0,05 maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya. Uji kelayakan model dalam regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Nilai R square sebesar 0,437 atau 43,1% yang artinya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 43,1% dan 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel Jenjang Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel ini. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi jenjang karir pegawai, semakin tinggi juga kinerja mereka. Dengan demikian, instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan jalur karir yang jelas dan terstruktur serta memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir. Dengan hal ini yang kemudian bisa membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja keras dan produktif. Mereka memiliki tujuan karir yang jelas dan tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini dapat membangkitkan semangat dan antusiasme mereka dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, dengan adanya jalur karir yang terstruktur, pegawai Bandar Udara Sjamsir Alam Kotabaru memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas, meningkatkan produktivitas dan menambah skill karena lebih banyak pegawai yang menguasai bidang yang berbeda.

Variabel Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan. Hal tersebut menjelaskan dengan adanya beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan pegawai dan dalam jumlah yang ideal dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan berdampak pada kinerja pegawai Bandar udara yang sesuai harapan masyarakat maupun instansi. bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan pegawai nya dan dalam jumlah yang ideal, dengan jawaban rata-rata memilih kurang setuju, dengan indikator yang paling dominan adalah target pekerjaan yang harus

dicapai pegawai terlalu tinggi yang dijelaskan dengan pernyataan bahwa pegawai Bandar udara gusti sjamsir alam tidak perlu mencapai target pekerjaan yang terlalu tinggi. Beban yang diberikan sudah sesuai standar kemampun dan jumlah yang ideal sehingga hal ini dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan berdampak pada kinerja pegawai bandara.

Variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel ini. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai Bandar udara juga semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan sesuai dalam hasil penelitian yang dilakukan di Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih optimal, dengan jawaban rata-rata memilih setuju, dengan indikator yang paling dominan adalah kebutuhan *social* dan kebutuhan penghargaan yang dijelaskan dengan pernyataan bahwa pegawai Bandar udara gusti sjamsir alam memiliki motivasi yang tinggi karena adanya kerjasama sesama rekan kerja dan hubungan interaksi baik oleh atasan atau pemimpin dan sesama rekan kerja.

SIMPULAN

Variabel jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bandar udara dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,448. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir maka kinerja Bandar udara semakin baik. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bandar udara dengan $P = 0,035 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,122. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja Bandar udara semakin baik. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bandar udara dengan $P = 0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,296. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja Bandar udara semakin baik.

Referensi :

- Abdul Karim, S. E. (2023). *Analisis Kebangkrutan Perusahaan Makanan & Minuman Di Indonesia*. Nas Media Pustaka.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 1-14. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>
- Baribin, D. P., & Abdul Rozaq. (2020). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253-266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Indri Lestari, C. (2021). Pengaruh Jenjang Karier Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ntb Syariah, Cabang Pejanggik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1-18.
- Jasmiana, M., & Zhafira, N. H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 13-22. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.13-22>

- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja , Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara*. 5, 672-684.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Burhanuddin, A., Taibe, P., & Sobirin, S. (2023). Contribution of Village Funds to Regional Economic Recovery in South Sulawesi Province. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573-589.
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Komalasari, Y. (2022). Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(09), 1110. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i09.p08>
- Kurnia, A., & -, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Mardjuni, S., Karim, A., & Thanwain, T. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 634-646.
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Nurkaidah, N., Abduh, T., & Karim, A. (2023). Effect of Service Quality on Passenger Satisfaction KMP Sangke Palangga at the Port of Bira-Jampea-Labuan Bajo.
- Robbins P Stephen, C. M. (2016). *Human Resourch Management, Edisi 16, Jilid 1*. Salemba Empat.
- Sihombing, A. S., PKLengkong, V., Taroreh, R. N., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1041-1051.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>