

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Rafly Cake Di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa

Anita Anggriani

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Nasriah Akil

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Ansar H Mulkin Bas

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : anitaanggriani@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to find out whether workload influences the performance of Rafly Cake MSME business actors in Mambi District, Mamasa Regency. This research method uses Saturated Sampling in taking research samples. This research technique uses simple linear regression analysis of 30 business actors. The results of this research have been tested for validity and reliability, the data analysis method uses simple linear regression analysis techniques and hypothesis testing. The results of research that have been partially tested show that Workload has a positive effect on the Performance of Rafly Cake MSME Business Actors in Mambi District, Mamasa Regency. The conclusion of this research is that workload has a positive effect on the performance of MSME business actors at the Rafly Cake shop located in Mambi District, Mamasa Regency. From the regression results, it is clear that the regression coefficient*

Keywords: *Workload, Performance of MSME Business Actors*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku usaha UMKM Rafly Cake di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa. Metode penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh dalam pengambilan sampel penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana terhadap 30 Pelaku Usaha. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang telah diuji secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Rafly Cake di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa. kesimpulan dari penelitian ini beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku usaha UMKM pada toko Rafly Cake yang terletak di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa. Dari hasil regresi menjelaskan bahwa Koefisien regresi X sebesar 0.552 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Beban Kerja, maka nilai Kinerja Pelaku Usaha bertambah sebesar 0.552.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Pelaku Usaha UMKM

PENDAHULUAN

Aktivitas ekonomi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, karena dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi maka kebutuhan masyarakat juga akan terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat maka diharapkan dengan adanya lapangan pekerjaan mampu menyerap setiap angkatan yang ada. Indonesia sebagai negara yang memiliki kekayaan alam yang melimpah, masih belum bisa untuk memaksimalkan peluang yang ada. Masyarakat diharuskan untuk lebih mengembangkan kemampuan atau potensi yang ada pada individu maupun yang berada pada masing-masing sehingga kebutuhan mereka akan terpenuhi. Dalam memenuhi kebutuhan hidup agar

sejahtera, masyarakat yang memiliki kemampuan melihat potensi/pejuang diri dan mampu menemukan peluang serta membuka peluang usaha bagi masyarakat. Dengan adanya peluang usaha ini, diharapkan dapat membantu pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar untuk lebih mengurangi tingkat kemiskinan yang tinggi. Selain itu, dengan adanya usaha yang menitikberatkan pada peluang yang ada di daerah sekitar, maka diharapkan mampu menjadi ikon atau karakteristik dari daerah tersebut (Fitria, 2019)

Diakui, bahwa Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) mempunyai peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang (NSB), seperti Indonesia, tetapi juga di negara-negara maju (NM) seperti Jepang, Amerika Serikat (AS) dan negara-negara Eropa. Di Indonesia sudah sering dinyatakan di dalam banyak seminar dan lokakarya, dan juga di media massa bahwa UMKM di negeri ini sangat penting terutama sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja atau pendapatan. Fakta ini menunjukkan bahwa kesempatan kerja yang diciptakan oleh kelompok usaha tersebut jauh lebih banyak dibandingkan tenaga kerja yang bisa diserap oleh Usaha Besar (UB). Karena itu, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) sangat diharapkan untuk bisa terus berperan optimal dalam upaya menanggulangi pengangguran yang jumlahnya cenderung meningkat setiap tahunnya. Dengan banyak menyerap tenaga kerja berarti UMKM juga mempunyai peran strategis dalam upaya pemerintah memerangi kemiskinan di dalam negeri (Tambunan, 2019).

Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) adalah sektor ekonomi nasional yang paling strategis dan menyangkut hajat hidup orang banyak sehingga menjadi tulang punggung perekonomian nasional. UMKM di Indonesia memiliki peran yang sangat penting terutama dalam hal penciptaan kesempatan kerja. Hal ini didasarkan pada kenyataan jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat melimpah mengikuti jumlah penduduk yang besar sehingga Usaha Besar (UB) tidak sanggup menyerap semua pencari kerja dan ketidakmampuan usaha besar dalam menciptakan kesempatan kerja yang besar disebabkan karena memang pada umumnya kelompok usaha tersebut relatif padat modal, sedangkan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah relatif padat karya (Fitria, 2019)

Kinerja sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan, sehingga penting untuk meneliti kinerja karyawan karena karyawan merupakan sumber daya vital yang dimiliki perusahaan, dimana kinerjanya sangat berpengaruh terhadap kegagalan dan kesuksesan organisasi. Sehingga salah satu tugas pemimpin yang utama adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya ((Mangkunegara & Puspitasari, 2015). Objek penelitian ini adalah UMKM Rafly Cake yang berdiri pada tahun 2012. UMKM Rafly Cake memiliki 3 cabang toko di bangun di berbagai tempat.

Perusahaan ini didirikan oleh 2 (dua) orang, yaitu Pak Hedris dan Ibu Nurhayati. Toko ini berada di Kecamatan Mambi, Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Terdapat fakta dilapangan bahwa beberapa pekerja mengaku keterbatasan fasilitas teknologi ataupun infrastruktur jalan yang menyebabkan keterlambatan perkembangan usaha UMKM Rafly Cake untuk merambat luas. Seperti ekspedisi jasa kirim di daerah Mambi Kabupaten Mamasa masih sangat minim, yang dimana jasa kirim ini juga dapat menjadi suatu sarana untuk memperluas jangkauan.

Hal ini pula menyebabkan beban kerja terhadap pelaku usaha dikarenakan sulitnya mencapai target penjualan dan visi mereka untuk menjadikan suatu UMKM merambat luas dan makin berkembang. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan memahaminya, Irwandy di dalam (Irwanti, 2019). Berdasarkan uraian *research gap* di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha Umkm Rafly Cake Di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa” Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu, apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku usaha UMKM Rafly Cake di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku usaha UMKM Rafly Cake di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjukkan aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau Human Resource Department.

Meinuiruit (Cahyaningrum et al., 2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagaimana mengetahui perilaku, sikap dan kinerja melalui kebijakan dan sistem yang dimilikinya.

Menurut Stoner dalam (Sinambela, 2021), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. peilatihan dan peingeimbangan promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia atau human resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi suimbangan teirhadap uisaha pencapaian tujuan organisasional menurut Ndraha dalam (Sinambela, 2021).

2. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008 dalam (Saepudin et al., 2022), Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Menurut Somowidjojo (2017:22) di dalam (Diana, 2019), Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kinerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Munandar di dalam (Dewi & Mulyani, 2023) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kebutuhan sumber daya manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian, hal ini itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi definisi negatif atau sesuai standar.

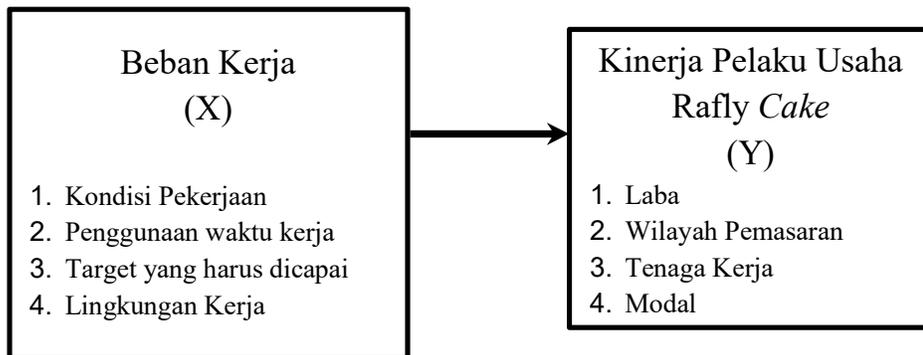
3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut kamus bahasa Indonesia adalah melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang sinonimnya adalah bahasa iggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indicator-indikator suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, (Wirawan et al., 2019).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan, 2018).

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian, patokan dugaan, atau dalil sementara, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut (Notoatmojo, 2012) di dalam (Runtuwene, 2016). Hipotesis dari penelitian ini adalah: Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku usaha UMKM Rafly Cake di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Beban Kerja	30	21	35	28.80	3.305	.109	.427	.614	.833
Kinerja UMKM	30	15	25	21.20	2.250	-.111	.427	.629	.833
Valid N (listwise)	30								

Jumlah data observasi (N) sebanyak 30 responden. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Beban Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 35, mean (rata-rata) sebesar 28,80 dengan standar deviasi 3,30. Beban Kerja mempunyai nilai *skewness* dan *kurtosis* masing-masing sebesar 0,109 dan 0,614. Nilai *skewness* ini mendekati nilai nol sehingga dapat disimpulkan bahwa data perilaku terdistribusi secara normal dan nilai *kurtosis* positif maka datanya runcing atau cenderung mengelompok (homogen). Atau dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (3,30) kurang dari nilai mean (28,80), sehingga tidak terjadi *outliers* pada data.

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	(r) hitung	(r) tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	X.1	0.715	0.349	Valid
	X.2	0.845	0.349	Valid
	X.3	0.727	0.349	Valid
	X.4	0.594	0.349	Valid
	X.5	0.847	0.349	Valid
	X.6	0.877	0.349	Valid
	X.7	0.578	0.349	Valid
Kinerja Pelaku Usaha (Y)	X2.1	0.779	0.349	Valid
	X2.2	0.817	0.349	Valid
	X2.3	0.725	0.349	Valid
	X2.4	0.757	0.349	Valid
	X2.5	0.922	0.349	Valid

Terdapat r hitung $>$ r tabel (0.349) yang artinya bahwa setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel seperti Beban Kerja dan Kinerja Pelaku Usaha dinyatakan valid untuk dilakukan analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Beban Kerja	0.866	7	Reliabel
Kinerja Pelaku Usaha	0.850	5	Reliabel

Dari data variabel diatas dapat dilihat bahwa data variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang dimana Beban Kerja memiliki nilai 0.866, dan variabel kinerja pelaku usaha sebesar 0.850. Dengan demikian instrumen pada pernyataan pada kuisioner penelitian dianggap reliabel. Dimana *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat diketahui bahwa data diatas reliabel.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.182	2.150		2.410	.023
Beban Kerja	.556	.074	.817	7.499	.000

Hasil uji t parsial diatas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil t adalah variabel independen Beban Kerja (X), secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pelaku Usaha (Y) karena memiliki angka signifikan lebih kecil dari 0,05.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.817 ^a	.668	.656

Hasil uji koefisiensi determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 bagian R menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi sebesar 81,7% yang artinya pengaruh variable independent Beban Kerja (X) terhadap variable dependent Kinerja Pelaku Usaha (Y) sebesar 81,7%. Sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

Pembahasan

Pada hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa nilai probabilitas beban kerja lebih kecil dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05. Dalam uji hipotesis tersebut diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pelaku usaha UMKM Rafly Cake.

Hal ini menunjukkan dengan adanya beban kerja maka pelaku usaha UMKM toko Rafly Cake dapat merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai suatu tanggung jawab atau tantangan yang harus dapat diselesaikan sehingga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja. Apabila beban kerja pegawai sedikit maka pegawai akan merasa bosan karena tidak ada target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian ini juga memberikan bukti bahwa pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar akan mampu meningkatkan kinerja pelaku usaha. Begitu pula sebaliknya, beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan tingkat kelelahan yang meningkat bagi pelaku usaha sehingga kinerja pelaku usaha akan ikut menurun. Dan apabila beban kerja yang terlalu rendah justru akan merugikan usaha yang dijalankan karena akan menggaji sejumlah karyawan dengan hasil kerja yang tidak seimbang bagi bisnis tersebut.

Penelitian ini didasari oleh teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018) yang mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Payu et al., 2023) dengan judul penelitian “Penempatan Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Gorontalo” yang memperoleh hasil bahwa penempatan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku usaha UMKM pada toko Rafly Cake yang terletak di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa.

Dimana diperoleh nilai dari uji parsial sebesar 0,000 hal tersebut lebih kecil dari tingkat koefisien yang diharapkan sebesar 5% (0,05). Pada uji determinasi, tingkat korelasi pada bagian R menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi sebesar 81,7% yang artinya pengaruh variable independent Beban Kerja (X) terhadap variable dependent Kinerja Pelaku

Usaha (Y) sebesar 81,7%. Sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

Dari hasil regresi menjelaskan bahwa Koefisien regresi X sebesar 0.552 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Beban Kerja, maka nilai Kinerja Pelaku Usaha bertambah sebesar 0.552.

Saran

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang bisa disampaikan agar bisa menjadi bahan masukan, sehingga dapat bermanfaat bagi toko Rafly Cake dan untuk peneliti selanjutnya.

1. Bagi perusahaan untuk mempertahankan hasil dari kinerja pelaku usaha yang baik, perusahaan tetap memperhatikan beban kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja para pelaku usaha.
2. Diharapkan bagi perusahaan agar melatih karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menantang dan selalu menerima tugas yang mudah dan sulit.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja pelaku usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Alfian, C., & Sumarni, T. (2020). Kecamatan Bengkalis. *Jurnal Syariah Dan Ekonomi Islam*, 1(2), 144–159.
- Aribawa, D. (2016). Pengaruh literasi keuangan terhadap kinerja dan keberlangsungan UMKM di Jawa Tengah. *Jurnal Siasat Bisnis*. <https://journal.uui.ac.id/JSB/article/view/4424>
- Cahyaningrum, N., Noor, H. L., & Dewati, R. A. H. (2018). Tinjauan Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode WISN di RSUI Banyu Bening Boyolali Tahun 2018. *Infokes: Jurnal Ilmiah ...*. <http://ojs.udb.ac.id/index.php/infokes/article/view/204>
- Dewi, K. T. S., & Mulyani, M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1016>

- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. In *JUMANT*.
download.garuda.kemdikbud.go.id.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1273364&val=15785&title=PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMENT PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1273364&val=15785&title=PENGARUH%20BEBAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20DI%20HOUSEKEEPING%20DEPARTEMENT%20PADA%20HOTEL%20BINTAN%20LAGOON%20RESORT)
- Efendy, M., Suprihanto, J., & Widiastuti, N. (2019). *Evaluasi beban kerja perawat puskesmas Jogorogo di Kabupaten Ngawi tahun 2018*. eprint.stieww.ac.id.
<http://eprint.stieww.ac.id/id/eprint/826>
- Fitria. (2019). Analisis Dampak Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada Sentra Industri Kecil Roti Desa Kalimalang Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo). *Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 1–93.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1765710&val=18863&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1765710&val=18863&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20KEMAMPUAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20PADA%20KANTOR%20KEMENTERIAN%20AGAMA%20KABUPATEN%20BANJAR)
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.