

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah

Irawati Nur¹, Megawati Beddu², Rezky Nurbakti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding E-mail: irawatinur77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* v.19 dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Selain itu ada pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F hitung sebesar 62,893 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga bahwa Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”.

Kata kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi keberadaan sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan pikiran, tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya di tempatnya bekerja. Sumber daya manusia sangat berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah.

Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi

pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktivitas.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Selain melihat pengembangan karir dan motivasi yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2011: 185).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yaitu permasalahan antara lain Motivasi kerja, peneliti melakukan pengamatan pada Motivasi kerja, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya skill dalam bekerja dan Kurangnya diadakan pelatihan membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti juga melakukan wawancara Pengembangan karir pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang didasarkan pada senioritas pegawai. Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan jabatannya (*grade*) sedangkan pegawai yang baru tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja. Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan pada kepuasan kerja, terlihat bahwa pegawai kurangnya semangat kerja, kurangnya

kedisiplinan banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor.

Pegawai yang dimaksud dalam Penelitian ini ialah pegawai berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1 yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah

II. Tinjauan Teori

2.1 Motivasi Kerja

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010:186), menyatakan bahwa, "Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic*, dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Abraham Maslow membuat "*needs hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut".

Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010:186), diklarifikasi menjadi 5 (lima) hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja oleh Hasibuan (2011:157) yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawailain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Pengembangan Karir

Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2014:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan Pekerjaan seseorang. Kosep Dasar Perencanaan Karir adalah:

- 1) Kaier, merupakan seluruh posisis kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang;
- 2) Jenjang Karir, merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang;

- 3) Tujuan Karir, merupakan posisi mendatang yang diupayakan oleh seseorang sebagai bagian karirnya;
- 4) Perencanaan Karir, merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut;
- 5) Pengembangan Karir, terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya. Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2012:123), yaitu:
 1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.
 2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.
 3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat di ukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dalam diri seorang pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan merupakan kecenderungan perilaku pegawai dalam mengaplikasikan seluruh kemampuan kerja pegawai melalui sikap dan kondisi dalam bekerja demi mencapai tujuan akhir suatu organisasi untuk masa yang akan datang. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:202).

Menurut Robbins (2007:97), kepuasan kerja dipengaruhi oleh: 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Gajaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan sekerja yang mendukung, dan 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. (Robbins, 2007:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung
2. Gaji atau upah yang pantas
3. Rekan kerja yang mendukung

2.4 Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ahkmad Subekhi dan Mohamad Jauhar, 2012:193). Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Veithzal Rivai dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:196). Dengan demikian penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya, di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka pegawai sangat memerlukan kinerja yang tinggi.

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:197) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance Improvement.*
- b. *Compensation Adjustment*
- c. *Placement Decision.* Menentukan promosi, transfer, dan *demotion.*
- d. *Training and Development Needs.*
- e. *Carrer Planning and Development.*
- f. *Staffing Process Deficiencies.*
- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*
- h. *Equal Employment Opportunity.*
- i. *Feedback.* Memberikan
- j. *External Challenges.*

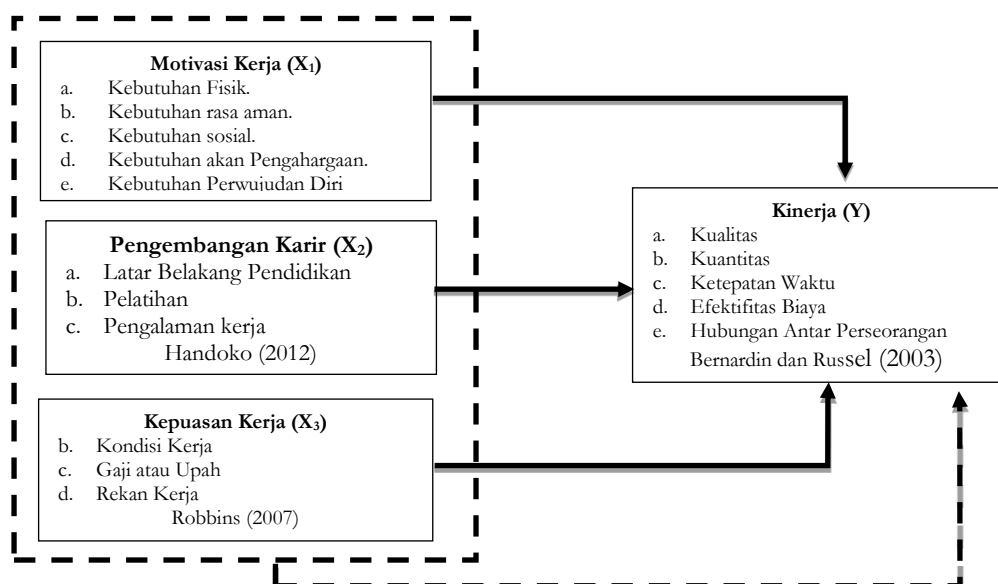
Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

2.5 Kerangka Konseptual

Bertolak dari uraian di atas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian seperti berikut ini.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Ket:

Secara Parsial \longrightarrow

Secara Simultan \dashrightarrow

2.6 Perumusan Hipotesis

H₁: Diduga motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

H₂: Diduga motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

III. Metode

Populasi dan sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2014:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 31 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:188). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu tehnik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample.

Teknik analisis data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan atau sebuah cara untuk mengolah data menjadi informasi agar karakteristik data tersebut mudah dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan terutama hal yang berkaitan dengan penelitian. Rancangan atau metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Uji Validitas;
- 2) Uji Reliabilitas;
- 3) Uji t (Uji Parsial);
- 4) Uji f (Uji Simultan);
- 5) Analisis Regresi Linear Berganda, dan
- 6) Uji Koefisien Determinasi (R^2).

IV. Hasil dan Analisis

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur yang dilakukan dalam mengolerasikan skor jawaban setiap pertanyaan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r_Hitung	r_Tabel	Keterangan
1	Variabel Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,466	0,3550	Valid
		X _{1.2}	0,830	0,3550	Valid
		X _{1.3}	0,714	0,3550	Valid
		X _{1.4}	0,858	0,3550	Valid
		X _{1.5}	0,418	0,3550	Valid

2	Variabel Pengembangan Karir (X_2)	$X_{2.1}$	0,683	0,3550	Valid
		$X_{2.2}$	0,800	0,3550	Valid
		$X_{2.3}$	0,779	0,3550	Valid
3	Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,702	0,3550	Valid
		$X_{3.2}$	0,724	0,3550	Valid
		$X_{3.3}$	0,825	0,3550	Valid
4	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,809	0,3550	Valid
		Y2	0,473	0,3550	Valid
		Y3	0,466	0,3550	Valid
		Y4	0,514	0,3550	Valid
		Y5	0,794	0,3550	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil pengamatan pada r_{Tabel} didapatkan nilai $df = (N-2) = (31 - 2) = 29$ maka di peroleh r_{Tabel} sebesar 0,3550. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument variabel *independent* mulai dari Motivasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), semuanya menghasilkan nilai $r_{Hitung} >$ daripada nilai r_{Tabel} . Selain itu variabel *dependent* dari Kinerja Pegawai (Y) juga menghasilkan nilai $r_{hitung} >$ daripada r_{Tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *One sho* atau pengukuran sekali saja yaitu disini pengukurannya hanya atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Nilai alpha pada penelitian ini diperoleh dan diproses dengan menggunakan program *SPSS 19 for windows*. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila :

- Hasil $\alpha > 0,60 =$ Reliabel
- Hasil $\alpha < 0,60 =$ Tidak Reliabel

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,656	Reliabel $\alpha > 0,60$
2	Pengembangan Karir (X_2)	0,610	
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,611	
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,613	

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai α (alpha) pada setiap variabel lebih besar dari nilai kritis reliabilitas (0,60). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat di percaya, sebab hasil pengukuran relative konsisten meskipun pertanyaan tersebut diberikan dua kali atau lebih pada responden yang berbeda, sehingga kuesioner ini dapat digunakan.

3. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji parsial ini menggunakan Uji t, yaitu:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial:

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,252	,304		,828	,415
1 X ₁ .Motivasi	,457	,128	,421	3,584	,001
X ₂ .Pengembangan Karir	,292	,120	,316	2,434	,022
X ₃ .Kepuasan Kerja	,213	,087	,278	2,456	,021

Dependent Variable: Y.Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2021

Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah:

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

Keterangan :

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

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0.05/2 ; 31 - 3 - 1$

$0,025 ; 27$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,05183

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,584 > 2,05183$. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi sangat penting, Karna memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dengan demikian H_1 diterima.
- b. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,434 > 2,05183$. Hal ini membuktikan bahwa Pengembangan karir sangat penting, Karna memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dengan demikian H_1 diterima.

- c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang dengan t hitung $>$ t tabel sebesar $2,456 > 2,05183$. Hal ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja sangat penting, Karna memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dengan demikian H_1 diterima.

2. Uji f

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

- H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,752	3	1,917	62,893	,000 ^b
Residual	,823	27	,030		
Total	6,575	30			

a. Dependent Variable: Y.Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 62,893$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel.

Untuk mencari nilai F tabel maka memerlukan rumus:

$$k ; n - k$$

Keterangan: k = Jumlah variabel independent (bebas)

n = Jumlah responden

$$\text{Jadi, } F \text{ tabel} = 3 ; 31 - 3 \\ 3 ; 28$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F tabel dan ditemukan nilai F tabel sebesar 2,947 Karena nilai F hitung 62,893 lebih besar dari nilai F tabel 2,947 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 , secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3. Analisis Linear berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics* versi 19. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- a = konstanta
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Pengembangan karir
- X₃ = Kepuasan kerja
- b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Tabel 5
Analisi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,252	,304		,828	,415
1 X ₁ .Motivasi	,457	,128	,421	3,584	,001
X ₂ .Pengembangan Karir	,292	,120	,316	2,434	,022
X ₃ .Kepuasan Kerja	,213	,087	,278	2,456	,021

Dependent Variable: Y.Kinerja Pegawai
Sumber : Data Diolah, 2021

$$Y = 0,252 + 0,457X_1 + 0,292X_2 + 0,213X_3 + 0,304$$

Berdasarkan pada tabel 5, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,252 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 0,252.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,457 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,457 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,457 poin.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X₂) sebesar 0,292 berarti ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,292 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,292 poin.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,213 berarti ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah

Kabupaten Pinrang sebesar 0,213 sehingga apabila skor kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,213 poin.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Uji R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,875	,861	,17461

Predictors: (Constant),Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dijelaskan $R^2 = 0,875$ yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja mempunyai Kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kab. Pinrang. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 19. Adapun hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang. Hal ini dibuktikan dengan statistik uji t untuk variabel X_1 Motivasi dengan t hitung sebesar 3,584 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,421. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 Motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai atau dengan kata lain, H_1 diterima.

Melalui pengujian hipotesis, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan pegawai sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap pegawai sudah jelas sehingga motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang. Hal ini dibuktikan dengan statistik uji t untuk variabel X_2 pengembangan karir dengan t hitung sebesar 2,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,316. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 Pengembangan karir terhadap variabel Kinerja Pegawai atau dengan kata lain, H_1 diterima.

Melalui pengujian hipotesis, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya pengembangan karir pegawai maka akan semakin baik perilaku kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan seperti tepat waktu, bersih, rapi, sesuai menggunakan SOP. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang. Hal ini dibuktikan dengan statistik uji t untuk variabel X_3 pengembangan karir dengan t hitung sebesar 2,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,278. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_3 Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai atau dengan kata lain, H_1 diterima.

Melalui pengujian hipotesis, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan oleh karena sebagian dari pegawai merasa memiliki rekan kerja yang ramah dan seringnya pujian yang diberikan pimpinan ataupun sesama rekan kerja terhadap prestasi kerja yang diraih oleh pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga diterima.

4. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F hitung sebesar 62,893 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”.

Hasil uji determinan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R^2 sebesar 0,875 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang adalah sebesar 87,5% dengan perhitungan $100\% - 87,5\% = 12,5\%$ tersebut adalah faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bagian Umum sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

V. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Dari rumusan masalah, maka analisis data yang diajukan dalam pembahasan bab ini dapat beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang, dengan t hitung $> 2,05183$ dengan Nilai Signifikan $< 0,05$
2. Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Pinrang, dengan f hitung $> 2,947$ dengan Nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abraham H. Maslow (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- 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.
- Augusty Ferdinand (2011). *Metode penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi ketiga*. Semarang: AGF Books Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- 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 Khusūṣ Al-Balwā. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Bernadin, H. John, dan Joyce E.A Russel (2013). *Human Resource mangement (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Gtaw-Hill Inc.
- 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.
- 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).

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21(edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- 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).
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuswadi (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- 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.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Megita, Candra. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id> , diakses 26 Maret 2021)
- 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.
- 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.

- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephens P. & Counter, Mary (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayanti (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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.
- 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*.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- 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.

