

# **PENGARUH KENAIKAN PANGKAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BARITO UTARA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Fie Khaeriyah  
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Email: [fiekhaeriyah@gmail.com](mailto:fiekhaeriyah@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*Salvinnia, 2023. The Effect of Promotion and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency, East Barito Regency, Central Kalimantan Province, supervised by: This research aims to determine the effect of promotion and work motivation on employee performance which is mediated by job satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency, East Barito Regency, Central Kalimantan Province. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to the sample, the sample used is 40 members. The data analysis technique used is Smart PLS Version 3.2.9. The research results state that promotion has a positive and significant effect on job satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency of East Barito Regency, Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency of East Barito Regency. Promotion has a positive and significant effect on performance at the East Barito Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Work Motivation has a positive and significant effect on performance at the East Barito Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance at the East Barito Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Job Satisfaction Mediates the effect of Promotion on performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of East Barito Regency. Job Satisfaction Mediates the influence of Work Motivation on performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of East Barito Regency*

**Keywords:** *Promotion, Work Motivation, Employee Performance, and Job Satisfaction*

## **ABSTRAK**

Salvinnia, 2023. Pengaruh Kenaikan Pangkat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, dibimbing oleh : Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kenaikan Pangkat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan membagikan kuesioner terhadap sampel, sampel yang digunakan ialah 40 anggota Teknik Analisis Data yang digunakan ialah Smart PLS Versi 3.2.9. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Kenaikan Pangkat terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara

**Kata Kunci:** Kenaikan Pangkat, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi pada umumnya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam instansi atau organisasinya. Berhasil tidaknya suatu instansi atau organisasi dalam mempertahankan eksistensi instansi atau organisasi dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Peranan sumber daya manusia dalam instansi atau organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas instansi.

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasional pada suatu instansi pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan instansi tersebut, oleh sebab itu suatu instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebab kunci suksesnya suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia merupakan faktor yang juga sangat penting. Pada instansi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit, tetapi apabila instansi itu telah tumbuh menjadi besar maka masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya semakin kompleks dan akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, sehingga dapat mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau tenaga kerja dipergunakan dengan baik

dalam suatu proses untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Menurut Edy Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Ada banyak faktor atau cara untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut yaitu antara lain dapat melalui kenaikan pangkat serta motivasi kerja. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 16 Tahun 2023 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil, kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai negeri sipil terhadap negara. Namun tentunya terdapat permasalahan dalam kenaikan pangkat pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara diantaranya ialah ASN masih minim pengetahuan terkait tata cara dalam pengusulan naik pangkat, karena banyak syarat-syarat yang harus dipenuhi agar dapat mengajukan kenaikan pangkat, tentunya terdapat periode dalam pengusulan naik pangkat, namun banyak ASN belum memahami hal tersebut, dan mengajukan kenaikan pangkat dan belum dapat disetujui. Selanjutnya gagalnya usulan naik pangkat juga dikarenakan banyaknya persyaratan yang belum dipenuhi oleh ASN, persyaratan yang dimaksud ialah dengan melaksanakan tugas belajar, memiliki penilaian kinerja yang memuaskan, mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, yang tidak semua ASN dapat memenuhi syarat tersebut.

Kinerja Pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi. Menurut Armstrong (1999), Motivasi kerja adalah faktor pendorong dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang dapat menimbulkan perilaku bekerja serta dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku itu bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja seorang pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi. Berdasarkan penelitian Anjas, 2018, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap pegawai.

Selanjutnya untuk motivasi, permasalahan yang didapati adalah menurunnya motivasi kerja pegawai karena pegawai merasa bosan atau jenuh dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari dan tidak adanya *reward* atau penghargaan seperti promosi jabatan, bonus dan lain-lain untuk meningkatkan motivasi dari pegawai tersebut, sementara motivasi sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam masalah kinerja masih terdapat permasalahan lainnya diantaranya ialah pekerjaan pada beberapa bidang yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

Kepuasan kerja dapat memberikan peningkatan kinerja pada diri seorang anggota, namun kepuasan kerja juga harus diimbangi dengan beberapa hal contohnya Kepemimpinan, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu pegawai organisasi atau kelompok pegawai, Simamora (2004:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat

digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Kondisi perekonomian yang tidak menentu dan perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan instansi mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusia secara lebih efektif manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari instansi. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. pegawai mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi atau instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun pegawai dalam mencapai tujuan instansi karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan instansi. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2010) Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011:2), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa pegawai dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen

performa, serta relasi antara pegawai. Selanjutnya menurut Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja pegawai. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi. Di sisi lain, menurut Sutrisno (2011), manajemen sumber daya manusia mempunyai sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi instansi secara terpadu. Kemudian, menurut Sadili (2010:22) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu pegawai organisasi atau instansi bisnis. Dari berbagai teori mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, maka teori yang diambil dalam penelitian ini berfokus kepada teori dari Snell dan Bohlander (2010:4) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan desain eksplanasi, di mana objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini jelas ada hipotesis yang akan diuji

kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya atau apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Desain eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Oleh karena itu, dalam format eksplanasi peneliti menggunakan sampel dan hipotesis penelitian. Desain eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau lebih variabel dengan menggunakan analisis statistik inferensial (induktif).

Disamping itu penelitian eksplanasi juga dapat digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori bahkan sebaliknya melemahkan bahkan mengugurkan teori. Penelitian dengan desain eksplanasi dapat dilakukan dengan survei dan eksperimen.

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data untuk melihat apakah terdapat suatu keterkaitan antara variabel eksogen yaitu Kenaikan Pangkat ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel endogen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) serta variabel interveningnya yaitu Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sehingga dapat diperoleh hubungan yang signifikan atau hubungan yang tidak signifikan antara variabel bebasnya. Data yang sudah didapat kemudian diolah dalam model analisis jalur (*Path analysis*) dan menggunakan program PLS Versi 3.2.0.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 43).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara yang berjumlah 40 Orang ASN diantaranya yaitu :

1. Kepala Badan 1 orang
2. Sekretaris Badan 1 orang
3. Kepala Bidang 2 orang yaitu Kepala Bidang Pengadaan, Formasi, Mutasi, Pemberhentian, Pensiun, Informasi dan Data. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur
4. Kepala Sub Bagian 2 orang yaitu Kepala sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
5. Pejabat Fungsional 4 orang
6. Staf Pelaksana 30 orang

### Sampel

Penelitian ini menggunakan Teknik sampling sensus atau jenuh, Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2019:78) yakni adalah dinyatakan bahwa “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.” Maka sampel penelitian ini berjumlah 40 orang ASN.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.**

Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka hipotesis 1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya Kenaikan Pangkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya kenaikan pangkat diharapkan Pegawai semakin bersemangat lagi dalam bekerja karena secara finansial berpengaruh terhadap penghasilan pegawai tersebut.

Fenomena yang terjadi diketahui bahwa kenaikan pangkat mampu memberikan efek kepuasan kerja kepada pegawainya, karena beberapa pegawai sangat menginginkan terjadinya kenaikan pangkat dalam jenjang karirnya saat ini. Menurut teori Kenaikan pangkat menurut Johan aditya mengungkapkan bahwa persyaratan kenaikan pangkat adalah memberikan dorongan atau semangat kerja bagi pegawai dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan kantor untuk memberikan penghargaan atas jasa-jasa pegawai terhadap instansi tersebut. Kenaikan pangkat juga dimaksudkan untuk lebih meningkatkan PNS dalam prestasi kerja dan pengabdian serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaan, dan sebuah penghargaan mempunyai nilai bila diberikan kepada orang yang tepat dan tepat pada waktunya, maka prinsip pembinaan PNS berdasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, sehingga diperlukan terkait pengaturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lidya Chandra, 2018, bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan.

### **Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara**

Hipotesis Kedua menguji apakah Motivasi Kerja secara positif berpengaruh

terhadap Kepuasan Kerja. Maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka hipotesis 2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya Motivasi Kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi diketahui bahwa motivasi kerja yang diberikan secara maksimal kepada pegawai akan mampu membantu pegawai merasa puas atas pencapaian yang saat ini dimilikinya, terlebih motivasi yang diberikan berupa dukungan dari pimpinan. sependapat dengan Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lina Parlina, 2018, Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

### **Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara**

Hipotesis Ketiga menguji apakah Kenaikan Pangkat secara positif berpengaruh terhadap kinerja, maka Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis 3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya karakteristik tugas maka akan meningkatkan kinerja.

Menurut teori Kenaikan pangkat menurut Johan aditya mengungkapkan bahwa persyaratan kenaikan pangkat adalah memberikan dorongan atau semangat kerja bagi pegawai dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan kantor untuk memberikan penghargaan atas jasa-jasa pegawai terhadap instansi tersebut. Kenaikan pangkat juga dimaksudkan untuk lebih meningkatkan PNS dalam prestasi kerja dan pengabdian serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaanannya, dan sebuah penghargaan mempunyai nilai bila diberikan kepada orang yang tepat dan tepat pada waktunya, maka prinsip pembinaan PNS berdasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, sehingga diperlukan terkait pengaturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian Lidya Chandra, 2018, Dapat disimpulkan bahwa: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.**

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka hipotesis 4 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang meningkat maka akan meningkatkan kinerja Pegawai

Sependapat dengan Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Maka penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ahmad Rizal Ramadhan, 2017, Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan juga tidak sejalan dengan penelitian Lina Parlina, 2018, Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak mempengaruhi kinerja,

#### **Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.**

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis 5 diterima. Maka semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja seorang Pegawai. Sependapat dengan Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian Lidya Chandra, 2018, Dapat disimpulkan bahwa: Kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan

situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *Indra Syahputra, 2018*, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan sejalan dengan penelitian *Lina Parlina, 2018*, Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

### **Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Kenaikan Pangkat terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.**

Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Kenaikan Pangkat terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Kenaikan Pangkat terhadap kinerja maka hipotesis 6 diterima. Maka dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi Kenaikan Pangkat terhadap kinerja, dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, dimana  $t$  statistic pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

Menurut teori Kenaikan pangkat menurut Johan aditya mengungkapkan bahwa persyaratan kenaikan pangkat adalah memberikan dorongan atau semangat kerja bagi pegawai dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan kantor untuk memberikan penghargaan atas jasa-jasa pegawai terhadap instansi tersebut. Kenaikan pangkat juga dimaksudkan untuk lebih meningkatkan PNS dalam prestasi kerja dan pengabdian serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, dan sebuah penghargaan mempunyai nilai bila diberikan kepada orang yang tepat dan tepat pada waktunya,

maka prinsip pembinaan PNS berdasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, sehingga diperlukan terkait pengaturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan. Menurut teori Karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang dirancang dengan menggunakan lima dimensi pekerjaan pokok, yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik agar kebutuhan psikologis karyawan dalam bekerja terpenuhi, sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik terhadap kinerja, sesuai dengan penelitian *Ahmad Rizal Ramadhan, 2017*, mengatakan bahwa walaupun dengan bantuan kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan tidak akan mempengaruhi kinerja.

### **Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.**

Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja, maka hipotesis 7 diterima. Maka dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi Kenaikan Pangkat terhadap kinerja, dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, dimana  $t$  statistic pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

Sependapat dengan Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut hasil distribusi frekuensi maka Penilaian kinerja dilakukan agar menemukan seorang yang benar mampu dan pantas mendapatkan promosi, maka daripada itu Motivasi Kerja dan kinerja saling berpengaruh karena dari hasil kinerja tersebut maka Motivasi Kerja untuk Pegawai dapat terlaksana, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang meningkat maka akan meningkatkan kinerja Pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.
3. Kenaikan Pangkat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara
6. Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Kenaikan Pangkat terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara
7. Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan untuk hasil penelitian dan pembahasan, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja adalah variabel yang dominan dalam penelitian ini, maka diketahui bahwa semua Pegawai Negeri Sipil sangat memerlukan Motivasi Kerja guna menunjang pekerjaan dan meningkatkan kinerja seorang Pegawai. Motivasi Kerja dapat dipenuhi dengan melakukan pendidikan formal dan informal, melakukan hasil penelitian dan mendapatkan penilaian kinerja yang baik.
2. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan Kinerja dan kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara dan Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel yang ada pada penelitian ini yang berpengaruh terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.
3. Dalam rangka dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi Pemerintah Kabupaten Barito Utara melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi pegawai dalam memperhatikan kenaikan Pangkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.*
- Armstrong, Michael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andri Junasri Tanjung, Muhammad Ali Imran, Winda Santi Dalimunthe, Sarifah Hanum Lubis, Ucok Syahputra, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara
- Anjas Anzhari. 2018. Pengaruh Human Relation dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Utara. E-Journal Pemerintahan Integratif, Vol. 6(1) hal.1 -10. Diakses 13 Desember 2018  
<http://ejournal.pin.or.id/site/?p=145>  
1.
- Sobur, Alex. (2001). *Etika Pers : Kepuasan Kerja dengan Nurani. Bandung, Humaniora Utama Pers.*
- A. Fauzi. Johar arifin. 2007. Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- A, Muri Yusuf. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Kencana: Jakarta.
- Achmad, Sudiro. 2014. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. 2014. Cara Menggunakan dan Memakai Path. Analysis (Analisis Jalur). Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Baldoni, John. 2005. Motivation, Secrets Of Greant Leaders. Mc Graw Hill, New. York.
- Bambang Wahyudi, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- B. Uno, Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chaca Marhadika, 2018, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dinas pendidikan Kabupaten Sarolangun, *Jurnal MANKEU*, vol 3, No. 1.
- Cleveland, N. J., Murphy, K. R, and William, R.E. 1989. Multiple uses of performance appraisal: prevalence and correlates. *Journal of Applied. Psychology.*
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational. Behavior.* New York: McGraw-Hill, 2011.
- Dewi febriana siahaan. 2010. Pengaruh Kenaikan Pangkat dan Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Tenaga Medis pada Puskesmas Hampanan Deli Serdang. Skripsi. Unimed.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat : PT. Indeks.

- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta., Kencana.
- Edy, *Sutrisno*. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta., Kencana.
- Faizatul Fazariah, 2020, Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi dan Kompetensi Dosen STIE AMM Mataram Journal, Tersedia di Google Scholar
- Gerry Richard Bolung, 2018, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Henry *Simamora*, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Herman Sofyandi*. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hairunnisa maharani (2018), *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Syariah cabang Bandar Lampung*, *Journal*, Tersedia di Google Scholar
- Heller, Robert*. Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja. Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iin Salvina*. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Depok Sports Center*. [Skripsi]. Program Studi Ilmu.
- Jansen Sinamo*. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Jubair. Kafau*,. Johnny. Hanny. Posumah dan Rully. Mambo. (2012). Pengaruh Pendidikan. Dan Pelatihan (Diklat).
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo*. 2001. Organizational Behavior. New York:.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2002. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kaswan., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mumus & Kota*, 2013, *Jurnal Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1,
- Maister, H. David*. 1998, True Professionalism, Gramedia Pustaka Utama,. Jakarta.
- Maharani. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang*
- M. Yakin, 2021. "Pengaruh *Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Ksatrya Jakarta*'.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Mutiara Agustin, (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka.
- Nur Aulia Soffa, 2018 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta. Page 2*
- Noe, Raymond A., John R. *Hollenbeck.*, Barry *Gerhart* and Patrick M. *Wright*. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New. York: McGraw Hill.
- Nano Ismanto (2015), Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Jasa Raharja Cabang Bogor, Jpurnal, Tersedia di Google Scholar
- Ozutku, H. & Ozturkler, H. (2009). The Determinants of Human Resource Practices: An. Empirical Investigation in the Turkish Manufacturing Industry. Academic.*
- Pasolong, Harbani, 2007, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.*
- Palmer, kane, (1995), "Understanding Enzymes", Fourth Edition, Prentice Hall,. London.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat)
- Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Reina Yunidasari (2020), Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Cabang Makasar, Journal, Tersedia di Google Scholar*
- Ruswanda, & Setiawan. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PUSJATAN (Pusat Litbang Jalandan Jembatan) Bandung. Doctoral Dissertation, Perpustakaan FEBUNPAS Bandung.
- Reinhard J. Rumimpunu, 2018 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior). Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.*
- Sarwono, Jonathan. (2012). Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia. Sekaran, Uma.*
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.*
- Sedarmayanti, 2003, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit. Ilham Jaya, Bandung.*
- Soetedjo, Sugeng dan Mursida, Safrina. 2003. Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan pada Instansi Perbankan. Jurnal SNA 17. Mataram.*
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.*
- Siswanto, H.B. (2005). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sultan azlansya (2019), Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Huki Cabang Medan, Journal, Tersedia di Google Scholar

- Siagian, Sondang (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.*
- Sedarmayanti, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : ALFABETA.*
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet*
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wignjosoebroto, Sritomo. 1999. Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu. Guna Widya. Jakarta.*
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.*
- Wibowo. ( 2008). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada*
- Yuyun Yunifar, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan, Journal. Tersedia di Google Scholar.

### **Profil Penulis**

dr. Fie Khaeriyah, S.E., M.M, Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811  
Email: [fiekhaeriyah@gmail.com](mailto:fiekhaeriyah@gmail.com)

Renalita Juhra, Mahasiswa Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811  
Email: [renalitajuhra21@gmail.com](mailto:renalitajuhra21@gmail.com)