

Beban, Kompetensi, dan Kompensasi: Kunci Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare

Anang Permadi¹, Achmad Faisal Andi Sapada², Ades Asike³, Siti Diva Sayrifah Lukman⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: anang.permadi98@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh parsial dan simultan dari beban kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel terdiri dari 92 pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memengaruhi kinerja pegawai. Nilai R² sebesar 48,8% menunjukkan pengaruh variabel yang diteliti, sedangkan 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Putry & Hamsal, 2022).

Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi, tapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas SDM. Dalam pembangunan berkelanjutan dewasa ini tidak hanya ditunjang oleh pembangunan ekonomi, tetapi juga oleh pembangunan SDM. Hal itu tak lain karena pembangunan SDM merupakan modal dasar pembangunan suatu instansi agar dapat mewujudkan tujuan-tujuannya (Meidyasti et al., 2022).

Dengan demikian, maka sangat jelas bahwa, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muslimin & Razak, 2022). Isu permasalahan yang ada pada perusahaan saat ini adalah belum tercapainya target kinerja pegawai karena kurang pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit (Sa'adah & Zaman, 2022).

Terjadinya penurunan kinerja para pegawai disebabkan karena kurangnya kemampuan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan. Kesemuanya ini akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja (Wijaya et al., 2022). Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti dan pra observasi dengan Kepala sub bagian tata usaha kantor Kementerian Agama Kota Parepare diperoleh gambaran bahwa adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh setiap pegawai (Yoyo & Sutisna, 2022).

Melihat dari gambaran kinerja Kementerian Agama Kota Parepare yang belum optimal tersebut secara internal menurut urusan kegiatan, maka perlu dilakukan pembahasan penyebab permasalahan (Sembiring, 2016). Kinerja yang belum maksimal tersebut terutama dalam hal penyelesaian administrasi dan penggunaan teknologi informasi, seperti pembuatan surat menyurat yang mana sebahagian pegawai masih secara manual, pengolahan data dan informasi yang belum memadai dan sempurna dalam hal ini yaitu beban kerja dan kompetensi (Hakim & Yahya, 2016). Hasil dari Indikator kinerja Kementerian Agama ini dapat juga dilihat dari pemeriksaan atas laporan keuangan Kementerian Agama oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk tahun 2020-2022

dengan opini wajar tanpa pengecualian dengan paragraf penjelasan (WTPDPP), seharusnya hanya WTP (Sa'adah & Zaman, 2022). Disamping itu penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk akuntabilitas kinerja mulai tahun 2020-2022 bernilai B (Baik, nilai 60-70) seharusnya minimal yang harus dicapai untuk setiap Kementerian dan lembaga adalah BB (nilai 70-80) atau sangat baik (Asike, 2021).

Mengingat bahwa pegawai merupakan SDM yang memiliki pengaruh besar atas keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tentu saja pegawai dijadikan aset yang memiliki nilai yang tinggi (Nurpratama & Yudianto, 2022). Pegawai bagi Kementerian Agama Kota Parepare adalah aset perusahaan yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen sehingga diperlukan adanya kompensasi (Muslimin & Razak, 2022).

II. Tinjauan Teori

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Meskipun tidak selalu dimungkinkan bagi sebuah instansi untuk memiliki kendali penuh terhadap beban kerja tersebut, namun instansi selalu memperhatikan dampak yang ditimbulkan oleh beban kerja tersebut dan mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk mengelolanya. Dengan memahami dan mengelola beban kerja dengan efektif, instansi dapat memastikan bahwa pegawainya dapat bekerja secara efisien dan produktif.

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi dari kemauan dan kemampuan seseorang yang cenderung stabil ketika dihadapkan pada berbagai situasi dan lingkungan kerja. Kompetensi ini terbentuk melalui sinergi antara karakteristik individu, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai, seseorang dapat dengan efektif mengatasi tantangan yang ada dalam pekerjaan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesuksesan organisasi.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan alokasi pengeluaran dan biaya yang dikeluarkan oleh instansi untuk membayar pegawai atas jasa yang mereka berikan. Dalam proses ini, instansi berharap bahwa besaran kompensasi yang diberikan akan sebanding dengan kinerja dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai. Dengan demikian, kompensasi diharapkan dapat menjadi insentif yang efektif untuk mendorong peningkatan prestasi kerja dan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Ini mencakup evaluasi terhadap sejauh mana individu dapat mencapai atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja menjadi indikator utama dalam mengukur kontribusi dan efektivitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

III. Metode

Sampel ini meliputi 92 karyawan yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel disajikan dalam bentuk angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti yaitu beban kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23.

IV. Hasil dan Analisis

Deskripsi Data

Yang dimana di deskripsikan menjadi 2 yaitu Jenis Kelamin dan Umur responden yang dapat kami jelaskan menurut tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	50	54 %
Perempuan	42	46 %
TOTAL	92	100 %

Sumber: Olah data SPSS V.25

Tabel 4 di bawah ini membuktikan bahwa responden dalam penelitian ini dominan berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 50 orang (54%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang (46%).

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	25	27 %
31-40 Tahun	37	40 %
41-58 Tahun	30	33%
JUMLAH	92	100%

Sumber: Olah data SPSS V.25

Tabel 5 dibawah ini membuktikan bahwa responden berusia 21-30 tahun yaitu berjumlah 25 orang (27%), 31-40 tahun yaitu berjumlah 37 orang (40%), serta dilanjutkan dengan usia 41-58 tahun yaitu berjumlah 30 orang (33%).

4.1 Uji Validias

Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi SPSS Statistics 25 dengan jumlah sampel 52 berdasarkan rumus $df = n-2$ ($df = 92-3 = 89$) untuk mendapatkan nilai r_{tabel} yaitu 0,206 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,753	0,206	Valid
	X _{1.2}	0,659	0,206	Valid
	X _{1.3}	0,677	0,206	Valid
	X _{1.4}	0,716	0,206	Valid
Kompetensi (X_2)	X _{2.1}	0,821	0,206	Valid
	X _{2.2}	0,710	0,206	Valid
	X _{2.3}	0,842	0,206	Valid
	X _{2.4}	0,587	0,206	Valid
	X _{2.5}	0,432	0,206	Valid
Kompensasi (X_3)	X _{3.1}	0,742	0,206	Valid
	X _{3.2}	0,688	0,206	Valid

	X _{3,3}	0,594	0,206	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,639	0,206	Valid
	Y2	0,793	0,206	Valid
	Y3	0,697	0,206	Valid
	Y4	0,728	0,206	Valid
	Y5	0,752	0,206	Valid

Sumber: Olah data SPSS V.25

Tabel 8 ini membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai rhitung > rtabel 0,206 sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator adalah valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,744	Reliabel
Kompetensi	0,696	Reliabel
Kompensasi	0,804	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,768	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS V.25

Menurut tabel 9 diatas, diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian beban kerja 0,744 variabel kompetensi 0,696 variabel kompensasi 0,804 variabel kinerja pegawai 0,768 hingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, penulis menggunakan SPSS (*Statistic for Product Service Solution*) versi 23. Mengenai perhitungan dalam analisis linear berganda di bawah ini:

Table 7. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,364	,450		,809	,421
	Beban Kerja	,267	,086	,261	1,525	,203
	Kompetensi	,372	,088	,365	4,230	,000
	Kompensasi	,288	,094	,279	3,060	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS V.25

Berdasarkan persamaan diatas dapat kita lihat hubungan antara semua variabel dependen dengan variabel independen yang dimana dapat kami jelaskan berikut ini :

1. Konstanta sebanyak 0,364 menjelaskan bahwa bila tidak ada nilai beban kerja, kompetensi, kompensasi atau nilai X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$, maka Kinerja Pegawai menjadi 0,364 atau sama dengan nilai konstanta.
2. Koefisien regresi X_1 sebanyak 0,267 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai Kinerja Pegawai, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebanyak 0,267 dan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebanyak 0,327 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai kompetensi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,327 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4.4. Uji Parsial (Uji t)

Table 8. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,364	,450		,809	,421
	Beban Kerja	,267	,086	,261	1,525	,203
	Kompetensi	,372	,088	,365	4,230	,000
	Kompensasi	,288	,094	,279	3,060	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS V.25

Berdasarkan dari tabel diatas yang menunjukkan hasil dari uji parsial yaitu yang terdapat pada kolom t maka diperoleh data sebagai berikut ini :

1. Nilai signifikan pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,203 < 0,05$ dan nilai thitung $1,525 < t_{tabel} 1,662$. Hingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai signifikan pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,230 < t_{tabel} 1,662$. Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai signifikan pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap pengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai thitung $3,060 > t_{tabel} 1,662$. Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5. Uji Simultan (Uji F)

Table 9. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,791	3	2,597	28,010	,000 ^b
	Residual	8,159	88	,093		
	Total	15,95	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Kompetensi

Sumber: Olah data SPSS V.25

Maka dari nilai yang diperoleh dapat dijelaskan :

Dari output diatas nilai signifikan pengaruh Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $28,010 > Ftabel 2,71$ hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.6. Koefisien Determinasi (R²)

Table 10. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,471	,30449

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Kompetensi

Sumber: Olah data SPSS V.25

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS Statistics 23 diperoleh R² = 0,488 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48,8 %. Sedangkan sisanya 51,2 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dll.

V. Kesimpulan

Berdasarkan dalam penelitian yang telah kami lakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan yang kami uraikan sebagai berikut:

1. Secara parsial, Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Namun, Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara simultan, Beban Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

Referensi

- Achank, H. B., Wekke, I. S., Machmud, M., & Sainuddin, I. H. (2021). Potensi Konflik Berpengaru Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Kota Gorontalo. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(2), 145-158.
- Asike, A. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), 1990-1998.
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Djauharuddin, A., Machmud, M., Muslimin, U., & Aryuni, A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Cabang Parepare. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 641-651.
- Frihatni, A. A., Sudirman, I., & Mandacan, F. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Perhotelan Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- Hakim, M. M. D., & Yahya, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Layanan, Harga, Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(11).

- Hartati, H., & Beddu, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 132-141.
- Meidyasti, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ciracas. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 109–120.
- Muslimin, U., & Razak, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. *MANOR: JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW*, 5(2), 124–131.
- Natsir, U., & D'Ornay, A. (2022). The Influence Of Service Quality On Consumer Satisfaction Of Honda Motorcycles In Pt. Daya Anugrah Mandiri Parepare. *International Journal Management and Economic*, 1(3), 19-32.
- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1-7.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Pratiwi, V. U., Astuti, P. I., Nurnaningsih, N., Arianti, A., & Setiyono, M. S. (2021). Pelatihan Penggunaan 'Kahoot'dalam Mengajar Reading Narrative bagi Siswa Kelas X SMA Veteran 1 Sukoharjo. *Jurnal Surya Masyarakat*, 3(2), 134-142.
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363–381.
- Rifani, R. A., & Hasan, H. (2022). Disclosure of Fraud Through Forensic Accounting, Audit Investigation and Auditor Professionalism. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 307-320.
- Sa'adah, L., & Zaman, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(2), 13–25.
- Sembiring, Y. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Dairi. *Jakarta: Universitas Terbuka*.
- Sjahrudin, H., Cakranegara, P. A., Nurbakti, R., Nuryanto, U. W., & Prihatin, J. (2022). The Influence of Work Motivation, Employee Placement, and Competency Development on Achieving Production Target In the Blow Moulding Industry. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 607-614.
- Wijaya, H., Hendry, H., Halim, H., Alvian, A., & Richard, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 813–818.
- Yoyo, T., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45–51.