

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEDIRI**

Rifatun Nadhiyah^{1*}, Syahirul Alim²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia
18510052@student.uin-malang.ac.id^{1*}, syahirul_alim@pbs.uin-malang.ac.id²

Manuskrip: Mei-2022 Ditinjau: Mei-2022; Diterima: Juni -2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan serta menunjang perusahaan untuk dapat bertahan dalam kondisi perekonomian yang sulit. Strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan kepemimpinan yang handal dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga diharapkan pegawai akan terdorong untuk memberikan kinerja baiknya, serta dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan yang baik karyawan mampu memotivasi dirinya sendiri untuk terus bekerja dengan giat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun yang menjadi variabel bebasnya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are an important element for a company or organization in achieving goals. The good performance of human resources is expected to increase the progress of a company and support the company to survive in difficult economic conditions. The strategy that can be done by the company is to implement reliable leadership and create a good work environment so that it is hoped that employees will be encouraged to provide good performance, and with good leadership and environment employees are able to motivate themselves to continue working hard. This study aims to determine the influence of leadership, physical work environment, and intrinsic motivation on employee performance carried out in the Population and Civil Registration Service of Kediri Regency. The sample used in this study was 45 respondents. This study was conducted by the method of multiple linear regression

analysis. The free variables are leadership, the physical environment, and intrinsic motivation. Meanwhile, the bound variable is employee performance. The results of the partial test (Test t) show that there is an influence between leadership variables, work environment, and intrinsic motivation on employee performance variables.

Keywords: Leadership, Physical Work Environment, Intrinsic Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan untuk mencari keuntungan agar dapat bersaing dan berkembang dalam jangka panjang, namun perusahaan tidak dapat berjalan jika tidak ada karyawan atau sumber daya manusia di dalamnya. Untuk bisa bertahan dan bersaing tentunya tidak mudah, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan memastikan sumber daya manusia atau karyawan dapat kerja dengan maksimal. Tuntutan tersebut harus dapat didorong oleh pihak manajemen. Kepemimpinan merupakan salah satu variabel organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengangkat kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik serta motivasi intrinsik sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang baik dan lingkungan yang mendukung dapat menjadi pendorong dari luar untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga kualitas kinerja karyawan dalam upaya tersebut dapat tercapai secara optimal.

Kepemimpinan Samsudin (2019) adalah kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karena setiap karyawan pasti memiliki persepsi terhadap lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerja yang disediakan dengan baik akan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif akan menarik karyawan yang terampil dan berkualitas di dalam perusahaan, dan mendorong semangat karyawan untuk berprestasi.

Adapun faktor lain yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara tertentu. Seorang karyawan dapat memilih untuk bekerja keras atau cukup untuk menghindari teguran atau bekerja seminimal mungkin. Perilaku ini sangat mempengaruhi kinerja yang dicapai perusahaan (Jatmiko dkk, 2015).

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan kerja. disiplin. Menurut salah satu pegawai di Dispendukcapil Kabupaten Kediri, beberapa faktor tersebut sangat berpengaruh, seperti faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Kantor Catatan Sipil dan Catatan Sipil sangat nyaman karena ruang kerja menggunakan AC, sehingga memberikan dampak positif bagi karyawan dan memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien karena suasana sejuk.

Berdasarkan uraian masalah di atas, dalam karya sederhana ini dibahas topik penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl dalam Soekarso dan Iskandar (2015) adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar orang lain mengerti apa dan bagaimana yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Kepemimpinan Samsudin (2019) adalah kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi perusahaan akan berjalan sesuai tujuan bersama jika memiliki pemimpin yang profesional dalam mengelola kepemimpinan melalui seni mengarahkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedamaryanti (2016), mengemukakan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Jain dan Kau (2014), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan konsep yang komprehensif karena mencakup aspek kondisi fisik, psikologis dan sosial kerja.

3. Motivasi Intrinsik

Menurut Husain Usman (2009:249), mendefinisikan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu. Sedangkan Suwanto (2011: 175), menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif yang menjadi aktif atau berfungsi tanpa perlu adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

4. Kinerja

Menurut Hasibuan (2016: 94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta tepat waktu. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai dan biasanya dijadikan dasar penelitian terhadap pegawai atau organisasi. Peningkatan atau tidak kinerja tergantung pada kesesuaian tugas yang diberikan dan waktu yang diberikan.

5. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian, menurut Rommy Beno Rumondor dkk (2016), kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Ali Shodikin (2018), kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Andi Hasryningsih dan Rita Anggaraeni (2020), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Naga Pandu Eka (2019), Nahrun dkk (2020) dan Berlina Halawa dkk (2021), kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Garaika (2020) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Isnan Arief Aryo (2017), Shinta Nur Arifa dan Muhsin (2018), Fitri Devi Lestari Muzaaki (2019), dan Aga Sekamdo dkk (2021), kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL di Kabupaten Kediri.
- H₂: Diduga Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL di Kabupaten Kediri.
- H₃: Diduga Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL di Kabupaten Kediri.
- H₄: Diduga Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL di Kabupaten Kediri

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri yang berjumlah 61 pegawai. Dengan sampel penelitian menggunakan sebanyak 45 pegawai

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji T (Parsial)

Tabel 1. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.157	.291		-3.982	.000
	KEPEMIMPINAN	.121	.045	.102	2.703	.010
	LINGKER	.438	.131	.419	3.349	.002
	MOTIN	.672	.148	.566	4.534	.000

Sumber: Diolah Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 1 Uji T maka:

Pada variabel X₁ Berdasarkan nilai t 2.703 dengan nilai sig. 0.010 < 0.05 maka secara parsial terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 2.01 sedangkan nilai t hitung 2.703. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel maka H₁ diterima atau dengan artian terdapat pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinann terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel X₂ Berdasarkan nilai t 3.349 dengan nilai sig. 0.002 < 0.05 maka secara parsial terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 2.01 sedangkan nilai t hitung 3.349. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel maka H₂ diterima atau dengan artian terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel X₃ Berdasarkan nilai t 4.534 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 maka secara parsial terdapat pengaruh variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 2.01 sedangkan t hitung 4.534. Nilai t hitung lebih besar disbanding t tabel maka H₃ diterima atau dengan artian terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.218	3	2.073	226.123	.000 ^b
	Residual	.376	41	.009		
	Total	6.594	44			

Sumber: Diolah Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 2 Uji F maka: Berdasarkan nilai F 226.123 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 maka secara simultan terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Y, begitu juga dilihat dengan menggunakan f tabel, nilai f tabel 2.83 sedangkan nilai f hitung 226.123. Nilai f hitung lebih besar dibanding f tabel maka H4 diterima atau dengan terdapat pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.939	.09574

Sumber: Diolah Penulis 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai dari R Square sebesar 0.939 atau 93.9% artinya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 93.3% sedangkan 6.1% lainnya dijelaskan oleh variabel independen yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.157	.291		-3.982	.000
	KEPEMIMPINAN	.121	.045	.102	2.703	.010
	LINGKER	.438	.131	.419	3.349	.002
	MOTIN	.672	.148	.566	4.534	.000

Sumber: Diolah Penulis 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linier maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1.157 + 0.121X_1 + 0.438X_2 + 0.672X_3$$

V. KESIMPULAN

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. Berdasarkan hal tersebut kepemimpinan pada DISPENDUKCAPIL Kabupaten Kediri bisa memicu para anggota atau karyawannya untuk menaikkan tingkat kinerja mereka.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL Kab. Kediri. Berdasarkan hal tersebut lingkungan kerja fisik pada DISPENDUKCAPIL Kab. Kediri bisa memicu para pegawai menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Pada hasil penelitian variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan DISPENDUKCAPIL Kab. Kediri. Berdasarkan hal tersebut Motivasi yang berasal dari dalam diri seorang karyawan sangatlah bermanfaat karena dengan adanya motivasi intrinsik seorang karyawan akan mempunyai hasrat dan keinginan untuk berhasil.

Cara memotivasi diri sendiri yaitu dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, tidak membandingkan diri sendiri dengan orang lain, berpikir positif dan senantiasa bersyukur, beri penghargaan untuk diri sendiri. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi memang diperlukan didalam suatu perusahaan khususnya di DISPENDUKCAPIL Kab. Kediri, karena dengan adanya motivasi dari dalam karyawan dapat mengebagkan dan memuaskan diri sendiri dan juga mengidentifikasi potensi, serta mengeksplorasi kemampuan dalam bekerja.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kepemimpinan dapat memotivasi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Serta adanya motivasi dari dalam diri seorang karyawan dapat mendorong dan meningkatkan kinerjanya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Penerbitan Zanafa.
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278-288.
- Gary, Yukl, 2015, *Leadership in Organizations*, Fifth Edition, Printice-Hall, Inc, Englewood, New Jersey, Alih Bahasa : Budi Supriyanto, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Halawa, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379.
- Aryono, I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Jain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 4 (1).

- Jatmiko, Enggar Dwi, Bambang Swasto dan Gunawan Eko N (2015). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nahrin, N., Mas' ud, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 244-262.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Mnajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekamdo, M. A., Prabowo, E. S., & Wiratno, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1215-1226.
- Shodikin, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 61-72.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Suwanto & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484