Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang
Vol. 1, No. 2 Agustus 2021: 173 - 180
P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR HARAPAN SEJAHTERA GUNUNG SINDUR

Bambang Purnomo Yanuarso
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02142@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur.*

Methods. *This research uses quantitative methods. A population of 110 employees using the slovin formula obtained a sample of 86 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis.*

Findings. *Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a sig value of 0.000 <0.05. Partially Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a sig value of 0.013 < 0.05. Simultaneously Organizational Culture and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of 0.000 <0.05.*

Implication. *Organizational culture in this study is the most dominant variable in influencing employee performance, thus the application of a good organizational culture will be able to improve employee performance at PT Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur.*

Keywords. *Organizational Culture; Work Discipline; Employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 110 karyawan dengan menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 86 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisa data yang digunakan dengan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,013 < 0,05. Secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signya 0,000 < 0,05.

Implikasi. Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian penerapan budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Era globalisasi dimasa sekarang dan teknologi informasi lebih dapat diandalkan sebagai infrastuktur oleh pelaku usaha disebabkan munculnya teknologi baru dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan linier (pada periode yang sama) akibatnya, semakin banyak teknologi baru bermunculan, sehingga persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan beragam. Untuk ini sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk proaktiv dalam mengembangkan diri dengan berbagai inovasi-inivasi terbaru. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar, (Naraha, et al, 2020).

PT. Sinar Harapan Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan concrete beton terbesar yang berkembang pesat di Indonesia maupun di internasional, sampai saati ini, PT. Sinar Harapan Sejahtera masih menunjukan eksistensinya dalam perkembangan perekonomian suatu negara. Produk bahan – bahan bangunan yang ditawarkan antara lain paving blok, hexagon, bataco, khanstten, grass blok dan lain – lain. Dalam perjalanan perusahaan ini beroprasi, tentunya banyak sekali masalah yang dialami oleh perusahaan tersebut, salah satu yang menjadi sorotan adalah menurunya kinerja karyawan pada 3 tahun terakhir diketahui penurunan kinerja karyawan pada periode 2018 - 2020, dimana tahun 2018 target perusahan adalah 850 pcs padaproduktivitas namun hanya 80% yang tercapai lalu pada tahun 2019 860 target hanya 75% tercapai dan 2020 hanya 70% tercapai dari target 870.

Kinerja seseorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Feel, Herlambang, & Rozzadi, 2018). Kinerja karyawan dipengaruh oleh berbagai faktor, antara lain: budaya organisasi dan disiplin kerja.

Budaya Organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi karena budaya organisasi membantu untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam mencapai visi, misi serta tujuan organisasi tersebut. Ditengah perdagangan global serta telekomunikasi yang serba cepat dan canggih seperti sekarang ini sedikit perubahan saja dapat memberikan pengaruh yang sangat kritis terhadap kesejahteraan pegawai, oleh karena itu kegiatan oprasional yang terjadi didalam perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, tanggung jawab serta cepat tanggap dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi baik disisi *internal* maupun *eksternal,* (Antariska & Wasiti, 2020).

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Mulyadi, Pratiwi, & Zubaidah (2020) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha- usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam tugas dan ketaatan kepada kewajiban.

Kajian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti diantaranya penelitian Andriani et al, (2017); Mulyadi, Pratiwi, & Zubaidah (2020); serta Antariska & Wasiti (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Budaya Organisasi

Feel, Herlambang, & Rozzadi, (2018) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Naraha, et al, (2020) mendefenisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong dan menurunkan efektivitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

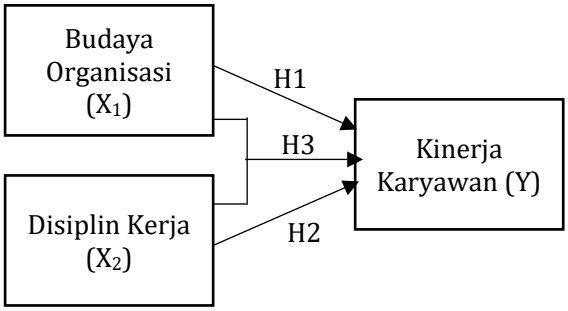
Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Siagian (2018) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan ataupun sikap hormat yang terdapat pada diri setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam hal mengkoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan
H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan
H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa Metode kuantitatif adalah metode yang data penelitiannya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Variabel bebas dalam penlitian ini ialah budaya organisasi dan Disiplin kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 86 responden. Data diperoleh pada hasil distribusi kuesioner

kepada karyawan. Setelah data terkumpul data akan diuji melalui program statistic yaitu program SPSS 26 menggunakan regresi berganda.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Budaya Organisasi			
1	BO_1	0,396	0,212	Valid
2	BO_2	0,604	0,212	Valid
3	BO_3	0,503	0,212	Valid
4	BO_4	0,326	0,212	Valid
5	BO_5	0,614	0,212	Valid
6	BO_6	0,573	0,212	Valid
7	BO_7	0,403	0,212	Valid
8	BO_8	0,443	0,212	Valid
9	BO_9	0,383	0,212	Valid
10	BO_10	0,340	0,212	Valid
	Disiplin Kerja			
1	DK_1	0,573	0,212	Valid
2	DK_2	0,569	0,212	Valid
3	DK_3	0,644	0,212	Valid
4	DK_4	0,630	0,212	Valid
5	DK_5	0,621	0,212	Valid
6	DK_6	0,531	0,212	Valid
7	DK_7	0,489	0,212	Valid
8	DK_8	0,536	0,212	Valid
9	DK_9	0,422	0,212	Valid
10	DK_10	0,352	0,212	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	KK_1	0,577	0,212	Valid
2	KK_2	0,439	0,212	Valid
3	KK_3	0,568	0,212	Valid
4	KK_4	0,393	0,212	Valid
5	KK_5	0,701	0,212	Valid
6	KK_6	0,508	0,212	Valid
7	KK_7	0,389	0,212	Valid
8	KK_8	0,517	0,212	Valid
9	KK_9	0,309	0,212	Valid
10	KK_10	0,322	0,212	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil yang didapaat melalui SPSS bahwa pernyataan setiap variabe didalam penelitian ini masing-masing pernyataan dalam variabel budaya organisasi dan Disiplin kerja dan kinerja karyawan > r-tabel (0,212) ini berarti instrument data yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil nilai *cronbach alpha*	Standar *cronbach alpha*	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,689	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,723	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,622	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Dilihat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapatkan uji reliabelitas di penelitian ini boleh disimpulkan jika semua variabel didalam penelitian ini boleh diandalakan karena nilai yang didapat dari tiap-tiap variabel adalah > 0,60. Instrumen tersebut dapat dipakai dalam pengujian seterusnya.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	14,454	4,980		2,903	0,005
Budaya Organisasi (X1)	0,399	0,099	0,386	4,026	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,217	0,086	0,243	2,532	0,013

a. Terikatt Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 14,454 menunjukkan kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.
b. Nilai b1 = 0,399, artinya setiap penambahan skor pada budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan skor sebesar 0,399 pada saat disiplin kerja (X2)=0.
c. Nilai b2 = 0,217, artinya setiap penambahan satu skor disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan skor sebesar 0,217 pada saat lingkungan kerja (X1) = 0.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722[a]	0,521	0,507	2,299

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data diolah (2021)

Koefisien determinasi budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,521 atau 52,1%. Artinya bahwa 52,1% kinerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yakni 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	14,454	4,980		2,903	0,005
Budaya Organisasi (X1)	0,399	0,099	0,386	4,026	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,217	0,086	0,243	2,532	0,013

a. Terikatt Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2021)

a. Untuk H1 variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig X1 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai 4,026 > t tabel 1,662 maka H1 diterima.
b. Untuk H2 variabel disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig X2 terhadap Y sebesar 0,013 > 0,05 serta nilai 2,532 > t tabel 1,662 maka H2 ditolak.

Uji F Simultan

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.171	2	146.085	11.245	.000[b]
	Residual	1078.259	83	12.991		
	Total	1370.430	85			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, budaya_organisasi
Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji F didapati bahwa angka F hitung 11,245 > F tabel 2,71 dan signya 0,000 < 0,05, sehingga keputusan uji Ho ditolak dan Ha diterima. Diartikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig X1 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai 4,026 > t tabel 1,662 maka H1 diterima. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai itu sangat tinggi, karena dalam budaya organisasi itu terdapat perilaku kepemimpinan, jujur, disiplin, bekerja sama satu sama lain dan lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkandalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani et al, (2017); Mulyadi, Pratiwi, & Zubaidah (2020); serta Antariska & Wasiti (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig X2 terhadap Y sebesar 0,013 > 0,05 serta nilai 2,532 > t tabel 1,662 maka H2 ditolak. Kedisiplinan pegawai dalam organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin akan membuat tingkat kinerja suatu organisasi menjadi baik. Mengetahui kinerja pegawaiberarti berusaha untuk mempelajari sertamemahami kinerja yang dimiliki olehpegawai dalam sebuah organisasi. Dengankata lain, disiplin kerja pegawai sangatmemiliki peran penting demi meningkatnya kinerja pegawai dalam suatuorganisasi. Informasi mengenai kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriani et al, (2017); Mulyadi, Pratiwi, & Zubaidah (2020); serta Antariska & Wasiti (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan angka F hitung 11,245 > F tabel 2,71 dan signya 0,000 < 0,05, sehingga keputusan uji Ho ditolak dan Ha diterima. Diartikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani et al, (2017); Mulyadi, Pratiwi, & Zubaidah (2020); serta Antariska & Wasiti (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel lain diluar variabel ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,013 < 0,05. Secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signya 0,000 < 0,05.

Daftar Pustaka

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *4*(1), 47–62.

Andriani, K.E., Suardi., Heriyanti., & Putriasih (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik*. Jurnal Ilmiah Akuntansi danHumanika. 7*(1).

Antariksa, Y., & Wasiti. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Intercallin (Battery Abc). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, *15*(1), 1-12. https://doi.org/10.36310/jebi.v15i1.166

Darmadi, D., Suryani, N., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma,* *1*(1), 55-67. doi:http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10062

Feel, N.H., Herlambang, T., & Rozzadi, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks. 3*(2).

Mulyadi, Pratiwi, J., & Zubaidah, R.A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK). 25*(1).

Naraha, H.M., Syauta, J.H., Jouwe, M.Y., & Sarminanto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi: (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 108–115. https://doi.org/10.55049/jeb.v11i1.159.

Noviyanti, I., & Ramadan, A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Mitra Pinanthika Mustika Rent di Tangerang. *Jurnal Arastirma, 1*(1), 22-32. doi:http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10039

Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 3*(1), 1-18.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Torang, S. (2013). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.

Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *13*(2), 896. Https://Doi.Org/10.29406/Jmm.V13i2.723