PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH TAMIANG

Firmansyah[1*], Riny Chandra[2], Muhammad Rizqi Zati[3]
[1*,2,3)] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kota Langsa, Aceh, 24416
e-mail: firmangaul0508@gmail.com[1*)]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 5{,}199 + 0{,}150X_1 + 0{,}351X_2$*. Dari uji t diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uji F diketahui bahwa motivasi dan kepuasna kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.*

Kata kunci*: Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja*

Abstract

His study aims to determine the effect of competence and motivation on job satisfaction of employees of the Aceh Tamiang Regency Education and Culture Office. The sample in this study amounted to 48 people. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis, t test, F test and test the coefficient of determination. The regression equation in this study is $Y = 5.199 + 0.150X_1 + 0.351X_2$*. From the t test it is known that motivation and job satisfaction partially have a significant effect on job satisfaction. From the F test it is known that motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on job satisfaction. Motivation and competence affect job satisfaction by 60,1%, while the remaining 39,9% are influenced by other variables outside this research model.*

Keywords: *Competence, Motivation, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutukan oleh organisasi untuk melakukan proses operasional. Dalam konteks pendidikan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan dengan segenap potensi yang dimiliki seefektif dan seefesien mungkin guna mencapai tujuan pendidikan.

Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor spesifik seperti upah, stabilitas, pekerjaan, keamanan kerja, kesempatan untuk maju,

evaluasi pekerjaan yang adil dan hubungan sosial ditempat kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang baik yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang (Handoko, 2013).

Ketika pegawai mendapatkan kepuasan kerja, pegawai akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, serta instansi akan mendapatkan kualitas pegawai yang semakin meningkat, diikuti juga dengan meningkatnya sikap displin, semangat dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Namun sebaliknya, ketika kepuasan kerja yang diperoleh rendah, pegawai akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang membosankan, akan menciptakan suasana yang kaku serta semangat tim yang rendah. Mayoritas pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, akan berdampak terhadap kelangsungan operasional di instansi.

Agar proses pelayanan publik dapat berjalan dengan baik, instansi melakukan berbagai upaya untuk menghindari rendahnya kepuasan kerja, salah satunya adalah dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Tetapi, untuk menjadi pegawai yang berkompeten bukan sesuatu yang mudah, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi diperlukan usaha-usaha yang keras. Dengan banyaknya pegawai yang berkompeten instansi, akan meningkatkan hasil kerja yang maksimal.

Motivasi juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu hal. Didalam pegawai bekerja, motivasi yang ditunjukan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan tertentu (Daulay, dkk, 2017). Motivasi dari dalam diri seorang pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan dan pengakuan. Sedangkan motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Arianty, Bahagia, Lubis dan Siswandi, 2016). Motivasi juga menjadi faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena dengan motivasi yang dimiliki akan membuat pegawai lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang baik akan membuat kualitas kerja karyawan dan mampu mempengaruhi orang lain dalam bekerja. Menurut Bangun (2018) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Manulang (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang untuk mendorong semangat dalam mengejar sesuatu sesuai dengan keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Hamali (2016) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan proses dari luar yang mempengaruhi dan mendorong seseorang dan kelompok kerja yang ingin melakukan sesuatu yang spesifik. Motivasi atau dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan hidup. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasaan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah lingkungan kerja

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan Kabupaten Aceh Tamiang berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan. Pentingnya posisi Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang menjadikan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu aktor penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai untuk kesejahteraan masyarakat.

Dari wawancara yang saya lakukan dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah tersebut dapat dilihat dari adanya keluhan terhadap pekerjaan yang diberikan dan adanya keluhan yang bersumber dari interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan instansi, standar kinerja dan kondisi kerja. Dengan kepuasan kerja yang rendah juga dapat mengakibatkan rendahnya semangat bekerja. Untuk itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan

cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam bekerja, salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi agar kedepannya kompetensi yang dimilikinya terus meningkat. Permasalahan lainnya yaitu pegawai tampak kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh kpimpinan. Kurangnya motivasi pegawai juga terkadang disebabkan karena ada permasalahan pribadi yang dihadapinya.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan bagian dari konsentrasi ilmu manajemen sumber daya manusia. Objek penelitian ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), meliputi :
   a. Observasi adalah proses mengenali dan mencatat kejadian serta objek secara relevan (Sunyoto, 2012). Observasi dalam penelitian ini dilakukan melalui pengamatan terhadap responden.
   b. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual (Sunyoto, 2012).
   c. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2012).
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*) adalah pengumpulan data melalui buku, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian akademis (Noor, 2012). Studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa buku-buku dan jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

2.3 Metode Analisis Data

2.3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas
   Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histrogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
b. Uji Multikolinieritas
   Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan VIF > 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Sunyoto, 2010).
c. Uji Heteroskedastisitas
   Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut heteroskedastisitas (Sunyoto, 2010).

2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja
X_1 = Motivasi
X_2 = Kompetensi
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi

2.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji t
   Digunakan untuk menguji apakah secara individu variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012). Hipotesisnya yaitu:
   a. $H_o : b_1 = 0$, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
      $H_a : b_1 \neq 0$, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
      $H_o : b_2 = 0$, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
      $H_a : b_2 \neq 0$, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
   b. Level of signikansi yaitu: 5%
   c. Kriteria pengujian :
      Jika nilai t sig. > α=0,05, maka hipotesis H_o diterima dan H_a ditolak
      Jika nilai t sig. < α=0,05, maka hipotesis H_o ditolak dan H_a diterima
2. Uji F
   Digunakan untuk menguji apakah secara serentak variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012). Hipotesisnya yaitu :
   a. $H_o : b_1 = b_2 = 0$, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
      $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
   b. Level of signikansi yaitu: 5%
   c. Kriteria pengujian :
      Jika nilai F sig. > α=0,05, maka hipotesis H_o diterima dan H_a ditolak
      Jika nilai F sig. < α=0,05, maka hipotesis H_o ditolak dan H_a diterima

2.3.4 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Dalam analisis ini terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi atau yang sering disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R), sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012:).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.199	.710		2.480	.000

	Motivasi	.150	.244	.616	1.720	.015
	Kompetensi	.351	.191	.205	1.650	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan
Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2023)

$$Y = 5{,}199 + 0{,}150X_1 + 0{,}351X_2 \quad (2)$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kepuasan kerja sebesar 5,199 dengan asumsi variabel motivasi dan kompetensi bernilai nol.
2. Koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,150. Artinya, apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,150 dengan asumsi variabel kompetensi bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,351. Artinya, apabila kompetensi meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,351 dengan asumsi variabel motivasi bernilai tetap.

3.2 Hasil Uji Hipotesis

3.2.1 Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja
   Variabel motivasi memiliki nilai t sig. 0,015. Oleh karena nilai t sig. sebesar 0,015 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi khususnya motivasi dari dalam diri seorang pegawai akan meningkatkan kinerja yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad (2018) dan Rayyan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja
   Variabel kompetensi memiliki nilai t sig. 0,035. Oleh karena nilai t sig. sebesar 0,035 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan mudah dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan tercapai kepuasan tersendiri bagi pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad (2018) dan Rayyan (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.2.2 Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.710	2	.015	3.215	.000[a]
	Residual	.1820	46	.381		
	Total	1.216	48			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji t dijelaskan bahwa nilai F sig. sebesar 0,000. Oleh karena nilai F sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610[a]	.622	.601	1.395

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,601. Artinya, variabel motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 5{,}199 + 0{,}150X_1 + 0{,}351X_2$.
2. Dari uji t diketahui bahwa motivasi dan kepuasna kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Dari uji F diketahui bahwa motivasi dan kepuasna kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Pimpinan harus meningkatkan motivasi terutama secara personal agar pegawai merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.
2. Dalam meningkatkan kompetensi perlu dilakukan pelatihan dan evaluasi terhadap pegawai.

REFERENSI

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., dan Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., dan Astuti, R. (2017). *Manajemen.* Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal EMBA*, 1 (1), 1-16.

Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
Fadillah, Bayu. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic,* 1-9.
Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* 3(1), 120–135.
Iskandar, Sentot, Enceng Juhana. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreunership*, 1 (1), 1-5.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
Manullang, M. (2012). *Dasar - Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Muhammad. (2018). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal EMBA*, 1 (1), 1-15.
Negara, I Wayan Arta Negara. (2013). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2 (2), 55-63.
Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
Rasyid, M.A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1), 60-74.
Rayyan, Andi. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Malang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (1), 33-45.
Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
Sari, Fajar Maya. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal EMBA*, 2 (2), 25-31.
Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
Tamali, H., dan Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* 2(1), 55–68.
Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.