
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo

Sirlin S. Taalipu¹, Robiyati Podungge², Valentina Monoarfa³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: sirlintaalipu96@gmail.com

Abstract: This study aims determine the influence of work motivation and work discipline on the employee performance. This study uses a quantitative method where its data are collected through questionnaires. The populations are 117 employees, where the samples are 54 employees that are determined by Slovin formula and to be processed by applying SPSS version 25. The findings show that the Work Motivation variable has a positive influence on the Employee Performance. it has a positive and significant influence as show by the value of 0,415 or 41,5% which shows a good influence and as indicator $t_{count} (5,100) > t_{table} (2,008)$. Meanwhile, the work discipline variable has a positive and significant on the employee performance. it has a positive and significant as shown by a value of 0,570 or 57,0% and indicating a good influence and as signified by $t_{count} (7,009) > (2,002)$. In addition, the value of f_{count} is 120,686 with a significant value of 0,000. This value is lower than 0,05 which means it has a simultaneous influence. Based on the calculation of the coefficient of determination, it is obtained that R Square value is 0,826 or 82,6%. This shows that the variable of employee performance can be elucidated by the variable of work motivation and work discipline while the remaining 0,174 or 17,4% is influenced by other variable that are not studied in this research.

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Work Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 117 responden. Untuk ukuran sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 54 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengaruhnya yaitu positif dan signifikan, diperoleh nilai 0,415 atau sebesar 41,5% menunjukkan pengaruh yang baik, dilihat dari $t_{hitung} (5,100) > t_{tabel} (2,008)$, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengaruhnya yaitu positif dan signifikan, diperoleh nilai 0,570 atau sebesar 57,0% menunjukkan pengaruh yang baik, dilihat dari $t_{hitung} (7,009) > t_{tabel} (2,002)$. Berdasarkan nilai f_{hitung} yaitu sebesar 120,686 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruh secara simultan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,826 atau sebesar 82,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 0,174 sebesar 17,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Setiap instansi/perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan instansi/perusahaan yang sudah ditentukan. Untuk mencapai tujuan

instansi/perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan tugas pada setiap pegawai sesuai dengan tugas pokok. Tugas yang diberikan oleh pemimpin atau manajer kepada pegawai sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan dan dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan serius agar tujuan perusahaan akan tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2017:151) prestasi kerja menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, prestasi kerja pegawai sangat penting dalam sebuah instansi/perusahaan. Apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Usaha seorang pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan mudah tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja tumbuh apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja dapat diberikan ditempat pegawai bekerja. Prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu indikator pegawai yang berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintah ataupun swasta. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepada pegawai dengan baik sesuai kemampuan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja semaksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun instansi ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik serta dapat membantu suatu instansi/perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Dalam hal ini termasuk di dalamnya meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo menjalankan tugas sebagai pelaksana kewenangan pemerintah daerah di Bidang Koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembentukan yang diberikan oleh pemerintah. Tugas tersebut di atas merupakan kelembagaan, yang tanggung jawab seorang Kepala Dinas yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh Sekretaris, Kepala Sub Dinas, Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), kepala seksi dan Kepala Sub Bagian guna menyelesaikan dan menindak lanjuti pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik bidang kewenangan yang dimiliki dalam menjalankan tugas pokok.

Hubungan Antar Variabel Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja

Motivasi kerja diberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini karena hal itu memberi sumbangan besar terhadap prestasi kerja. Hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja artinya, pemimpin, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai hasil prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya pegawai yang hasil kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Instansi perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa adanya pegawai yang rajin dan sementara di sisi lain ada pegawai yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja pegawai agar pemimpin dapat memperlakukan pegawainya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus, dan sebagainya. Dengan pemahaman prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi pegawai sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat prestasi kerja pegawai. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hasibuan (2015:216) mengatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja dengan melihat dorongan kerja pegawai, agar pegawai mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan instansi.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja

Disiplin kerja berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin kerja menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Wijaya dkk., (2020:17) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dipengaruhi oleh adanya keterlambatan pegawai dalam jam kerja hal ini akan menyebabkan rendahnya hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu penerapan disiplin diperlukan dalam sebuah instansi untuk membantu pegawai bertindak lebih produktif. Pegawai yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja

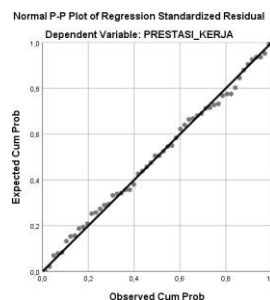
Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja dalam instansi. Prestasi kerja tidak lepas dari perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok, yang ditinjau dari tingkah laku dan kepribadian seorang pegawai yang dapat dilihat melalui sikap, secara berpikir dan bertindak. Sikap, cara berpikir, dan bertindak tidak selalu sesuai dengan cara-cara yang diinginkan oleh pimpinan dari para anggotanya. Untuk mempermudah hal tersebut suatu bentuk yang mempengaruhi kepribadian seseorang yang tercermin dalam perilakunya pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sakarsih & Rasmansyah (2017:3) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi pegawai adalah kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahannya untuk menggerakkan seluruh pegawai selalu menunjukkan prestasi kerja yang optimal terhadap instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo yang bertempat di Kabupaten Bone Bolango alamat Jl. Tengah Desa Toto Selatan berdampingan dengan Kantor Balai Pengawasan Obat dan Makanan Provinsi Gorontalo. Dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner pada pegawai yang ada di Kantor Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini sebanyak 117 pegawai, dimana pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 54 pegawai. Sehingga sampel menjadi 54 pegawai dan diolah menggunakan SPSS versi 25. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1. P-Plot (Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa dalam grafik *normal p-plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak menjauh atau melebar. Dapat dikatakan bahwa data sesuai normalitas dan layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai 0,415 atau sebesar 41,5% menunjukkan pengaruh yang baik, dilihat dari $t_{hitung} (5,100) > t_{tabel} (2,008)$, semakin baik kondisi motivasi kerja yang ada pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan baik. Sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai $sign 0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_A diterima, dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai 0,570 atau sebesar 57,0% menunjukkan pengaruh yang baik, dilihat dari $t_{hitung} (7,009) > t_{tabel} (2,002)$. Semakin baik kondisi motivasi kerja yang ada pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan baik. Sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai $sign 0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_A diterima, dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengujian, maka f_{hitung} yang diperoleh adalah 120,686, sedangkan f_{tabel} adalah sebesar 3,179. Maka dapat diketahui $f_{hitung} 120,686 > f_{tabel} 3,179$ dengan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel prestasi kerja pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja pegawai. Terdapat beberapa faktor penyebab dipengaruhi prestasi kerja adalah pegawai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, pegawai kurangnya motivasi dari dalam diri pegawai untuk mau menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai, dan pegawai kurang memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan akan memberikan dampak yang negatif bagi instansi untuk itu diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Harahap & Tirtayasa (2020:124) mengatakan motivasi adalah pemberian atau penumbuhan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerjasama mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lingga & Dwi (2018) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara", yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Hasil koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 76,4% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo mempunyai bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja pegawai yaitu masih terdapat beberapa pegawai kurang menerapkan disiplin waktu yang telah ditentukan oleh instansi sehingga akan menyebabkan banyak tugas yang tidak terselesaikan pada tepat waktu maka hal ini menyebabkan rendahnya disiplin pegawai sehingga akan terjadi kelalaian pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada pegawai.

Disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya

menjalankan peraturan instansi. Menurut Sakarsih & Rasmansyah (2017:5) Mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakanyang tidak sesuai sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sakarsih & Rasmansyah (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section PT. Astra Honda Motor Parts Centre", yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara simultan yaitu sebesar 58.1%. Kesimpulan secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan PT. Pusat Suku Cadang Motor Astra Honda.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,826. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat suatu keberhasilan organisasi, karena pegawai merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi, maka baik buruknya hasil kerja pegawai pegawai akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai atau keberhasilan suatu instansi.

Prestasi kerja tidak lepas dari perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok, yang ditinjau dari tingkah laku dan kepribadian seorang pegawai yang dapat dilihat melalui sikap, secara berpikir dan bertindak. Sikap, cara berpikir, dan bertindak tidak selalu sesuai dengan cara-cara yang diinginkan oleh pimpinan dari para anggotanya. Untuk mempermudah hal tersebut suatu bentuk yang mempengaruhi kepribadian seseorang yang tercermin dalam perilakunya pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja. Mangngi dkk., (2018:212) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lingga & Dwi (2018) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara", yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Hasil koefisien determinasi Adjusted R *square* sebesar 76,4% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan;

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.
- 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan).

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (PT Bumi Aksara, 2015).
- Harahap, F. S. & Tirtayasa, S. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *J. Ilm. Magister Manaj.* 3, 120-135 (2020).
- Kusumasari, R. D. I. & Lukiastuti, F. Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang. *J. Magisma* VIII, 54-65 (2020).

- Lingga & Dwi, C. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Sumatera Utara*. (2018).
- Noermijati. *Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerjadan Kinerja Spiritual ManajerOperasional*. (Universitas Brawijaya Press, 2013).
- Samsudin, S. *Manajemen SumberDaya Manusia*. (CV. PUSTAKA SETIA, 2019).
- Sedarmayanti. *Manajemen SumberDaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (PT.Refika Aditama, 2017).
- Sherlie & Hikmah. Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt BenwinIndonesia Di Kota Batam. *J. Manaj. dan Bisnis* 5, 757–765 (2020).
- Siagian, S. P. *Human Resource Management*. (PT. Bumi Aksara, 2016).
- Sinambela, L. P. *Manajemen SumberDaya Manusia*. (PT Bumi Aksara, 2017).
- Suryani, N. L. PengaruhPengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.* 3, 2–13 (2020)