

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

Yusnani Yunus *, Mashur Razak *, Syamsul Alam *
Pascasarjana Stie Nobel Indonesia

Abstrak

Yusnani Yunus, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas Kerjaparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru? Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Aparat secara sendiri-sendiri (parsial), dan bersama-sama (simultan) dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode survei. Dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan nilai thitung dan ttabel. Nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66. Dengan demikian, nilai thitung $2,503 >$ ttabel 1,66. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis dapat diterima dan nilai Fhitung 3,012 lebih besar dari nilai Ftabel 2,70. serta Motivasi kerja, paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas sebanyak 52.8% Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas*

PENDAHULUAN

Peranan staff atau pegawai dalam membantu tugas tugas pimpinan seringkali diabaikan. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu kantor pemerintah, swasta, perusahaan, koperasi dan sebagainya dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya umumnya menjadi keberhasilan pimpinan. Padahal staf adalah mereka yang secara langsung melaksanakan tugas tugas teknis sehari hari dan berhadapan langsung melayani kebutuhan masyarakat. Untuk itu Frederik W. Taylor yang dikenal dengan julukan bapak Manajemen Ilmiah menyatakan perlunya memfokuskan perhatian pada manajemen tingkat organisasi yang paling rendah, karena merekalah yang langsung berhadapan dengan proses produksi. Merekalah sebenarnya yang menentukan berhasilnya suatu lembaga, kantor, perusahaan dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Arif, 2012:259).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar sebanyak 44 orang pegawai. Sugiyono (2009) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 44 pegawai.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	konstanta
X1	=	Kepemimpinan
X2	=	Motivasi
X3	=	Kompensasi
b1, b2, b3,	=	Koefisien pengaruh
e	=	Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh : kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antarvariabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, sebanyak 96 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang dan atau semua populasi dijadikan sample karena berjumlah dibawah 100 (Ari Kunto 2012).

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Penelitian observasi sebagai metode printer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

2. Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian dimana kuesioner tersebut diajukan hal hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebar untuk memperoleh data pembobotan nilai kompetensi dan motivasi aparat terhadap kualitas pelayanan masyarakat di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Metode Analisis Data

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS.10.0 Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiono, 2012:205) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

X3 = Motivasi

B0 = Intercept

B1, B2, B3 = Koefisien Regresi

e_i = Faktor pengganggu (random error).

Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan menggunakan uji-t, untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : B₁, B₂, B₃ = 0, Artinya variabel X₁, X₂ dan X₃ secara parsial tidak mempunyai Pengaruh terhadap Y. Ha : B₁, B₂, B₃ ≠ 0, artinya variabel X₁, X₂, dan X₃ secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Y. Jika t hitung < t tabel, berarti Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan aparat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Jika t hitung > t tabel, berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan aparat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menggunakan uji-F, untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : B₁=B₂=B₃=0, artinya tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel terikat Y. Ha : B₁≠B₂≠B₃≠0 artinya ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel terikat Y, Dengan α (alpha) = 5%. Jika F hitung < F tabel, Berarti Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan aparat pada Sekretariat Daerah Kabupaten

Barru. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan aparat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	5,819	1,405	4,142	,002
X1	,448	,179	2,503	,023
X2	,599	,197	3,040	,011
X3	386	173	2,231	027

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 1,66$. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) yang menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja dikonfirmasi pada tabel di atas. Ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) adalah 0,599 dan nilai $t_{hitung} 3,040$. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value sebesar 0,011. Hasil ini menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil ini diperkuat dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% 1,69. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 3,482 < t_{tabel} 1,66$ sehingga variabel Kompetensi signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian H_2 ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada taraf signifikansi 5% Artinya Kompetensi dapat meningkatkan Efektivitas Kerja.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja dikonfirmasi pada tabel di atas. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) adalah 0,386 dan nilai $t_{hitung} 2,231$. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value sebesar 0,027.

Hal ini didukung oleh hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 2,231 > 1,66$. Pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Efektivitas Kerjapada taraf signifikansi 5%, artinya motivasi kerja memberikan pengaruh positif dalam peningkatan Efektivitas Kerja.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Dari hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,012 dengan probabilitas 0,035. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kualitas kinerja guru atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tranformasional, Disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,138	3	4,713	3,012	0,035
Residual	268,341	92	6,099		
Total	282,479	95			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k) = 3 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ($n-k-1$) = 92, diperoleh nilai F_{tabel} 2,70. Dengan demikian, nilai F_{hitung} 3,012 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,70. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan, Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Efektivitas Kerja.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Berdasarkan tampilan output *model summary* pada tabel di bawah, besarnya *adjusted R²* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,472. Nilai ini menunjukkan bahwa 47,2% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, Kompetensi kerja, dan Motivasi kerja, dapat menjelaskan besarnya pengaruh terhadap efektivitas kerja sedangkan sisanya 52,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,737	0,543	0,472	2,469

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Aparat

Untuk menjawab hipotesis pertama digunakan uji terlihat bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dengan signifikansisebesar $0,023 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja aparatSekretariat Daerah Kabupaten Barru sehingga hipotesis pertama terbukti. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Handoyo,; Hamid,; dan Iqbal,. (2015), dengan judul *The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance Through Work Motivation (An Organizational Study At Four Hotels In Malang)*

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Aparat

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel $5.(3,012 > 2,70)$, dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,035 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor—faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja aparatyaitu kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan aparat Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis keempat terbukti.

Pengaruh dominan Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Aparat

Untuk mengetahui kepemimpinan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau R square), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,543 atau 54,3%. Hal ini berarti bahwa 0,543 atau 54,3 % variasi dari efektifitas kerja aparatmampu dijelaskan oleh faktorfaktor efektifitas kerja aparat yaitu kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja .Sedangkan 45,7% variasi dari kualitas pelayanan disebabkan Oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya. Dalam pekerjaan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barru akan mengakibatkan dampak yang sangat luas dimana aparat akan melakukan tindakan yang tidak diinginkan demi kepentingan pribadinya. Memang pemenuhan kebutuhan fisik belum menjamin adanya sikap dan kinerja yang baik, hanya diharapkan aparat akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan benar-benar mengikuti prosedur yang telah ditetapkan

KESIMPULAN

Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja aparat berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja aparatSekretariat Daerah KabupatenBarru, artinya jika kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi semakin baik, maka akan mendorong peningkatan efektifitas kerja aparat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektifitas kerja aparatSekretariat Daerah Kabupaten Barm sebesar 59,40/0.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Handoyo, Laura Natalia; Hamid, Djahur; danIqbal , M., (2015), THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION (An Organizational Study at Four Hotels in Malang),*JurnalAdministrasiBisnis (JAB) Vol. 22 No. 1 Mei 2015.*
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- JurnalAkuntansidanKewirausahaan*, Vol. 1 No. 2, Desember 2016, e-ISSN 2527-8215,
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Komara, Asmara HendradanYuliana, Etri (2016) PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA, KURS:
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.

- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72–83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.