

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM BUDI DAYA KELOMPOK IKAN MINA LESTARI DESA MARGA SAKTI KECAMATAN PADANG JAYA

Sulfitriah¹⁾, Eti Arini²⁾

sulfitriah18@gmail.com

etiarini@umb.ac.id

¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Analysis of Human Resource Development, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in Mina Lestari Fish Group, Margasakti Village, Padang Jaya District. This type of research is an associative quantitative research with the work unit under study is all SME employees. The number of respondents in this study was 60 people. questionnaire data collection method. By using the analysis technique using the Regression Analysis Test using the Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Test, namely the t test and f test. Based on the results of this study, it shows that the development of motivational human resources and in civil servants has a positive and significant effect on employee performance. This will increase the smoothness of work and increase employee performance that is more optimal.

Key words: HR Development, Motivation and in Work Disciplin, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini berjalan dengan pesat, khususnya Usaha Kecil Menengah (UKM) yang menciptakan suatu persaingan yang semakin ketat yang mengharuskan setiap pelaku usaha bisnis harus mampu memikirkan hal apa saja yang harus mereka lakukan agar usaha yang mereka jalankan. Salah satu langkah dalam mendukung tercapainya pembangunan nasional adalah pemberdayaan masyarakat melalui Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Pemberdayaan UKM ditengah arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UKM harus mampu menghadapi tantangan global seperti meningkatkan Inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran (Sudaryanto dan Wijayanti, 2014). Peranan UKM dapat dikatakan sangat penting dalam perekonomian nasional. Peranan tersebut terutama dalam aspek-aspek seperti peningkatan kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi pedesaan, dan peningkatan ekspor nonmigas (Zoetermeer,2004).

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh UKM Mina Lestari yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti masih kurangnya pembekalan pengembangan sumber daya manusia dalam menumbuh kembangkan keahlian karyawan dan menambahkan keterampilan

karyawan tersebut, permasalahan lainnya yaitu masih kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti motivasi semangat kerja, adapun permasalahan lainnya yaitu disiplin kerja seperti kurangnya ketepatan waktu masuk kerja dan juga masih kurangnya kepekaan karyawan terhadap waktu. Dari permasalahan yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti mengasumsi bahwa permasalahan tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

UKM Kelompok Ikan Mina Lestari mulai berdiri di salah satu wilayah Provinsi Bengkulu Kabupaten Bengkulu Utara pada tahun 20016. UKM bergerak dalam bidang perikanan. Meski hanya bergerak di satu kecamatan tetapi masyarakat sangat antusias dalam mendukung perkembangan UKM Kelompok Ikan Mina Lestari tersebut, sehingga masih aktif sampai saat ini. UKM budi daya kelompok Ikan Mina Lestari Desa Margasakti merupakan sumber daya manusia yang berdaya saing terdepan, dalam pengembangan tugas tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang ditunjang oleh tingkat pendidikan formal maupun non formal. Oleh karna itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi, dan disiplin kerja. Motivasi merupakan dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaanya. Oleh karna itu dengan adanya motivasi tersebut para karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Dalam sebuah organisasi manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Permasalahan yang di hadapi UKM dalam mencapai tujuanya adalah pada tinggi rendahnya kinerja karyawan, sehingga diperlukan upaya yang bisa meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok serta kinerja yang dipengaruhi faktor inter dan ekstern (Simanjuntak, 2005, Onsardi, 2020, Asmawi, 2017),. Selanjutnya menurut (Tika, 2006). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi.perbaikan kerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson 2001).

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya melibatkan proses perubahan perilaku (Behavior Engineering). Kata “Belajar” menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik (Sari 2018). Sumber daya manusia merupakan aset untuk organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat di bawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Secara umum ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia (Jumawan 2015).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2009).

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para Pekerjaannya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2011). Disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan (Nasution, 2016). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah keseluruhan karyawan UKM Mina Lestari. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang. Metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Uji Statistik uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.341	3.571		3.736		.000
Pengembangan SDM	1.910	.431	.776	4.427	2.00334	.000
Motivasi	.492	.236	.300	2.086	2.00334	.042
Disiplin Kerja	.593	.242	.296	2.446	2.00334	.018

Sumber : olah data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.15 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Pengembangan SDM (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Pengembangan SDM (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $4.427 > 2.00324$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $2.086 > 2.00324$. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $2.446 > 2.00324$. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 2.
Uji Hipotesis F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1605.724	3	535.241	42.600	.000 ^a
Residual	703.609	56	12.564		
Total	2309.333	59			

Sumber : olah data SPSS (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan F_{hitung} Lebih besar dari F_{tabel} , $42.600 > 2,777$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Pengembangan SDM (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada, Karyawan UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti melalui penyebaran kuesoner terhadap 60 orang responden yang dapat diolah dan diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas, Pengembangan SDM (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat, Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan SDM (X_1) menunjukkan $t_{hit} > t_{tab}$ ($4.427 > 2.00324$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Pengembangan SDM (X_1) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Huzaemah, 2019, Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020), Rizky Nugraha (2016), Anona Prasetya (2016), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengembangan SDM secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi (X_2) menunjukkan $t_{hit} > t_{tab}$ ($2.086 > 2.00324$) dan ($sig < \alpha = 0,042 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Motivasi (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Huzaemah 2019, Juliyanti, B., & Onsardi, O., 2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Motivasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan bahwa indikator pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memberikan kesempatan karyawan untuk belajar tentang apa yang akan dilakukannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perlu keahlian untuk melakukannya, karena setiap karyawan belum tentu untuk menguasai berbagai keahlian yang dimiliki, belajar tentang apa yang harus dikerjakan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan $t_{hit} > t_{tab}$ ($2.446 > 2.00324$) dan ($sig < \alpha = 0,018 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Huzaemah, 2019, Yulandri, Y., & Onsardi, O. 2020, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa sikap disiplin harus ditanamkan dan dibudayakan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan. Adanya disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya.

Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $42.600 > 2,777$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Huzaemah (2019) dan Muhamad Ekhasan (2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, pengembangan sdm berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu adanya motivasi dan disiplin dari dalam diri setiap karyawan akan sangat membantu dalam proses pengembangan SDM ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang “Analisis Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti. Artinya bahwa tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti. Artinya bahwa sikap disiplin harus ditanamkan dan dibudayakan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan. Adanya disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya.
4. Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Kelompok Ikan Mina Lestari Marga Sakti. Artinya bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu adanya motivasi dan disiplin dari dalam diri setiap karyawan akan sangat membantu dalam proses peningkatan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Maludin, 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak. *Jurnal Office*, Vol.3, No.1, 2014

- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maharjan, Sarita. 2012. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*. Administrative and Management Review, Vol. 24, No. 2, pp. 45-55.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Yasri, A. C. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. 1, 1–26.
- Yulandri, Y., (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.