

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI BELAJAR  
KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN DI KANTOR SUKU DINAS  
PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA ADMINISTRASI  
JAKARTA BARAT KOMPI A,B, DAN C)

Oleh

Sita Husnul Khotimah<sup>1)</sup>, Nofi Maria Krisnawati<sup>2)</sup>, Ahmad Rasuli<sup>3)</sup> & Ratna Dewi<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam ALHIKMAH Jakarta, telp 0217890521

Email: <sup>1</sup>[sita\\_kh81@yahoo.com](mailto:sita_kh81@yahoo.com), <sup>2</sup>[nofimaria.73@gmail.com](mailto:nofimaria.73@gmail.com), <sup>3</sup>[rasuli31@yaoo.com](mailto:rasuli31@yaoo.com) &  
<sup>3</sup>[olaabeel@gmail.com](mailto:olaabeel@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi belajar karyawan di Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat Kompi A, B Dan C. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 22.0. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner sebanyak 58 responden dengan menggunakan tehnik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi belajar karyawan. Dengan demikian, proses pengembangan karir di perusahaan harus di manage dengan baik agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk belajar, dalam hal ini menempuh pendidikan yang lebih tinggi ke jenjang berikutnya.

**Kata Kunci: Pengembangan Karir & Motivasi Belajar**

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (the right man on the right place), yang mana di antara semua individu merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di bawah naungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota (Pemprov DKI) Jakarta, tepatnya di instansi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Sudin Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat, pengembangan karir sangat terbuka lebar bagi seluruh pegawainya. Dengan meningkatnya karir pegawai, maka

kesejahteraannya pun akan meningkat yang disesuaikan dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdian dan kesetiannya kepada Bangsa dan Negara. Upaya meningkatkan kinerja ASN selalu dilakukan di setiap instansi, diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, untuk itu perlu diadakan pengembangan bagi pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi pemerintahan.

Keberhasilan instansi tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen instansi, tetapi juga pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan instansi. Sumber Daya Manusia (SDM)

yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola SDM yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap performance setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus-menerus. Untuk mempertahankan kualitas SDM, maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi harus selalu selaras dengan misi pengembangan Sumber Daya Manusia. Didalam pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari pegawai melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang baik.

Promosi dan rotasi jabatan yang dibuat oleh manajemen merupakan imbalan dari program pengembangan karir. Menurut Riva'i dalam Rosyidawaty, pelatihan, promosi dan mutasi adalah indikator pengembangan karier [1]. Program-program pengembangan seperti pelatihan dan pendidikan serta evaluasi dan bimbingan tidak akan ada artinya kalau pegawai merasa karirnya tidak meningkat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi

organisasi untuk tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat bergantung pada prestasi masing-masing individu untuk organisasi. Bulgarelli (2008), menjelaskan bahwa organisasi perlu menyadari bahwa pengembangan karir yang positif bagi karyawan adalah cara untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, dengan mengenali dan menanggapi kebutuhan karyawan sehingga akan mendapatkan hasil yang terbaik [2].

Terkait dengan pengembangan karir ASN, model pengembangan karir yang mendasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan ASN dalam Jabatan Struktural, meliputi pendidikan, pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, masa kerja, pangkat dan golongan, jabatan, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) pegawai yang lebih tinggi keangkatannya diberi kesempatan lebih dulu untuk menduduki jabatan yang lowong. Sedangkan pengembangan karir berdasarkan analisa jabatan dan spesifikasi jabatan.

Pendidikan merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan ataupun mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai efisiensi, efektivitas kerja, baik untuk kepentingan sekarang maupun dimasa yang akan datang. Manajemen instansi harus mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui pelatihan jangka panjang. Para pimpinan semakin sadar akan arti penting peningkatan pendidikan dan pengetahuan serta pengembangan tenaga kerja, hal ini berarti mereka semakin menyadari bahwa organisasi instansi tidak bisa lepas dari lingkungan yang selalu berubah setiap saat (dinamis).

Kebijakan yang saat ini diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih tinggi, semestinya disambut baik oleh seluruh pegawai dengan meningkatkan motivasi belajar guna meningkatkan pengetahuan dan memperoleh ijazah yang lebih tinggi lagi, dengan harapan ijazahnya tersebut dapat segera disesuaikan, sehingga karir pegawai pun terbuka lebar untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan, baik motivasi dalam bentuk apapun. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan loyalitas lebih dari apa yang diharapkan, sehingga mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik [3].

Uraian permasalahan di atas menjadi pertimbangan bagi peneliti untuk meneliti di kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat yang kaitannya dengan pengembangan karir karyawan terhadap motivasi belajar.

## LANDASAN TEORI

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan [4]. Pengembangan karir pada dasarnya bereorientasi pada perkembangan perusahaan/organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Pengembangan karir juga diartikan sebagai sebuah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang [5].

Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir

pada pekerja yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Melalui program pendidikan, pelatihan, mutasi serta promosi, kesempatan karier bisa diberikan sesuai kebutuhan perusahaan sehingga program pengembangan karir bisa efektif [6].

Pengembangan karir seharusnya memang tidak tergantung pada usaha-usaha individual saja, sebab hal itu kadang kala tidak sesuai dengan kepentingan organisasi untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan organisasi, maka pihak bagian yang berwenang untuk itu, yakni Departemen, personalia dapat mengatur perkembangan karir para karyawan/ anggota organisasi, misalnya dengan mengadakan program – program latihan, kursus – kursus pengembangan karir dan sebagainya. Dalam hal ini lebih mantab lagi apabila pihak pimpinan organisasi dapat menyetujui dan merestui program – program Departemen personalia tersebut. Sehingga dengan demikian pihak manajemen (pimpinan) selalu “well-informed” mengenai upaya-upaya karir personalia dalam organisasinya.

### Motivasi Belajar

W.S Winkel mengartikan motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dihayati. Sedangkan menurut Vroom, motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Menurut Wibowo (2010), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan [7].

Menurut Mc. Donald yang dikutip oleh Sardiman A.M, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berhubungan dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan. Ada empat indikator seseorang yang memiliki motivasi menurut Hamzah (2011) yaitu, (1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, (2) Prestasi yang dicapainya, (3) Pengembangan diri, dan (4) Kemandirian dalam bertindak [8].

Motivasi belajar merupakan sesuatu keadaan yang terdapat pada diri seseorang individu ketika ada suatu dorongan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai. Motivasi belajar diartikan Sardiman (2007) dalam Normaliani, sebagai keseluruhan daya penggerak dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai [9].

Tujuan motivasi belajar karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat kompi A,B dan C adalah agar bisa meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta pengembangan karirnya di dalam dunia kerja. Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Berarti ada dua pihak, yang satu adalah yang memberi motivasi (memotivasi), sedangkan pihak lain adalah yang dimotivasi. Tindakan memotivasi akan

dapat lebih berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat, pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2018. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 dalam proses pengolahan dan analisis data. Sampel dalam penelitian ini adalah petugas operasional lapangan kompi A,B,C yang bertugas di Kantor Sudin Gulkarmat Kota Administrasi Jakarta Barat sebanyak 58 orang, dengan rincian kompi A berjumlah 19 orang, kompi B 19 orang dan kompi C 20 orang. Teknik dan instrument pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian. Selain itu, penulis juga menggunakan teknik wawancara yang digunakan untuk memperkuat dan atau melengkapi data yang diperoleh dari kuesioner jika hasil yang diperoleh dari kuesioner kurang akurat. Instrument yang diberikan kepada responden dengan menggunakan teknik skala likert 5 poin untuk mengukur variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Nilai r-tabel pada uji validitas dari  $n=58$  yaitu sebesar 0,254, hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variable memiliki Alpha Croanbach  $> 0,6$ , sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, begitu pula sebaliknya. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas

terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar 5%. Nilai t-tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,001. Sedangkan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu sebesar 3,757. Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikansi dari variabel pengembangan karir sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan motivasi belajar karyawan. Senada dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir sebesar 0.65 [10].

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir (X1) terhadap variabel motivasi belajar (Y1). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Jika  $R^2$  sama dengan nol, maka tidak ada pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $R^2$  sama dengan satu, maka pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna atau dapat diartikan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Hasil analisis regresi diperoleh koefisien determinasi atau R sebesar 0,449 atau 44,9%, menunjukkan bahwa ada korelasi sedang yang terjadi antara pengembangan karir dengan motivasi belajar karyawan. Sedangkan  $R^2$  menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir adalah sebesar 0,201 atau 20,1%. Sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian lain juga menyebutkan pengembangan Karier dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 77% atau memberikan kontribusi (determinasi) sebesar 51,1%, sehingga terdapat

variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja sebesar 48.9% [11].

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel pengembangan karir (X1) terhadap variabel motivasi belajar (Y1). Hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh konstanta (a) 16,340 artinya, jika variabel X1 nilainya adalah 0 atau konstan, maka nilai kinerja Y1 adalah 0,391. Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan pengaruh dari variabel yang bersangkutan terhadap keputusan pembelian Y1. Koefisien regresi untuk variabel X1 bernilai positif, itu berarti menunjukkan adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi belajar karyawan. Dari analisis ini diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut:  $\hat{Y} = 16,340 + 0,391X1$ .

Dari pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi belajar karyawan. Dengan demikian, proses pengembangan karir di perusahaan harus di manage dengan baik agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk belajar, dalam hal ini menempuh pendidikan yang lebih tinggi ke jenjang berikutnya. Hal ini sejalan dengan sebuah penelitian yang mengungkapkan upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan cara memperbaiki karakteristik individual karyawan, khususnya latar belakang individu dan pendidikan. Untuk itu pimpinan/organisasi perlu memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk meningkatkan jenjang pendidikannya yang lebih tinggi [12].

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis data penelitian yang dikaji, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi belajar karyawan. Hal ini terbukti dari hasil t-tabel dalam penelitian ini adalah sebesar

2,001, sedangkan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu sebesar 3,757 yang menunjukkan hipotesis diterima.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa masukan kepada organisasi ( Kantor Sudin Gulkarmat Kota Administrasi Jakarta Barat) sehubungan dengan upaya meningkatkan motivasi belajar karyawan untuk mencapai SDM yang berkualitas dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Untuk Organisasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi belajar karyawan. Organisasi/Kantor disarankan memberikan dukungan dan kesempatan bagi seluruh karyawannya untuk dapat meningkatkan pendidikannya.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel penelitian dengan melihat kepentingan organisasi dan karyawan, penulis juga berharap agar peneliti selanjutnya bisa memperluas wilayah penelitian bukan hanya di wilayah Kantor Sudin Gulkarmat Kota Administrasi Jakarta Barat saja, tetapi juga di seluruh wilayah Provinsi DKI Jakarta.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 5(1).
- [2] Wibowo, F. D. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- [3] Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326-350.
- [4] Daryanto dan Tasrial, Pengembangan karir profesi guru, Yogyakarta: Gava Gaya Media, 2015.
- [5] Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- [6] Amalia, M. M. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Belawan (Master's thesis).
- [7] Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Hamzah, B. Uno. 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Normaliani, N., Jamal, M. A., & Suyidno, S. (2013). Meningkatkan motivasi belajar siswa melalui penerapan model pengajaran langsung dengan metode demonstrasi. *Berkala Ilmiah Pendidikan Fisika*, 1(1), 21-30.
- [10] Priyono, P., & Rahayu, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karier Guru SMK di Kabupaten Boyolali. *QUALITY*, 4(1), 25-44.
- [11] Djamaludin, M. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Die*, 5(2).
- [12] Pramuditha, P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nasional Di Indonesia. *Atrabis*, 5(2), 105-124.

