

ANALISIS MOTIVASI MATERIIL DAN NONMATERIIL TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN DI PT. NAKANDA DEWADARU

Jamilah Pramajaya¹, Triana Agustini²,
Angga Himawan³

Program Studi Manajemen¹, Program Studi Manajemen²,
Program Studi Manajemen³
Fakultas Ekonomi¹, Fakultas Ekonomi², Fakultas Ekonomi³
Universitas Tamansiswa Palembang¹, Universitas Tamansiswa
Palembang²

jamila@unitaspalembang.ac.id, triana@unitaspalembang.ac.id,
angghimawan08@gmail.com

Received: 2025-04-20. **Revised:** 2025-04-30. **Accepted:** 2025-05-07. **Issue Period:**
Vol.9 No.2 (2025), Pp. 778-788

Abstrak: Era globalisasi menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama dalam menentukan daya saing perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi materiil dan nonmateriil terhadap kinerja satuan pengamanan di PT. Nakanda Dewadaru. Data penelitian ini terdiri dari 24 karyawan satuan pengamanan, yang bertugas di dua lokasi rumah dinas. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi materiil, seperti pemberian gaji yang layak, insentif jabatan, insentif kehadiran, lembur, dan tunjangan hari raya, berperan signifikan dalam meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, motivasi nonmateriil, termasuk pemberian hak cuti, atribut dan seragam kerja, pengakuan dan apresiasi, serta program asuransi dan jaminan BPJS, turut mendukung peningkatan kinerja. Faktor lain seperti sarana prasarana yang memadai serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman juga berkontribusi terhadap efisiensi dan kenyamanan kerja. Secara keseluruhan, kombinasi pemberian motivasi materiil dan nonmateriil terbukti efektif dalam mendorong kinerja satuan pengamanan. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi materiil dan nonmateriil yang diberikan oleh perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja satuan pengamanan.

Kata kunci: Motivasi Materiil, Motivasi Nonmateriil, Kinerja, Satuan Pengamanan

Abstract: The era of globalization places human resources (HR) as the main factor in determining the competitiveness of companies. This study aims to analyze the material and non-material motivations for the performance of the security unit at PT. Nakanda Dewadaru. The data of this study consisted of 24 employees of the security unit, who were on duty at two official house locations. The data collection techniques used include observation, interviews, and literature studies. Data analysis was carried out using qualitative descriptive techniques. The results of the study show that material motivation, such as providing a decent salary, position incentives, attendance incentives, overtime, and holiday allowances, play a significant role in increasing employee morale and work effectiveness. In addition, non-material



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1895

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

motivations, including the granting of leave rights, work attributes and uniforms, recognition and appreciation, as well as BPJS insurance and guarantee programs, also support performance improvement. Other factors such as adequate infrastructure and a clean and comfortable work environment also contribute to work efficiency and comfort. Overall, the combination of providing material and non-material motivation has proven to be effective in boosting the performance of security units. Thus, the combination of material and non-material motivation provided by the company has proven to be effective in improving the performance of the security unit.

Keywords: *Material Motivation, Non-Material Motivation, Performance, Security Unit*

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Keunggulan perusahaan saat ini tidak hanya terletak pada kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga pada kemampuan dalam mengelola SDM secara strategis dan adaptif. Salah satu aspek kunci dalam pengelolaan SDM adalah pemberian motivasi kerja yang efektif, baik dari sisi materiil maupun nonmateriil. Pemberian motivasi secara tepat akan memberikan semangat, dan dorongan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja [1][2]. Motivasi secara materiil dan nonmateriil sangat penting untuk meningkatkan efektivitas karyawan [3], pemberian motivasi ini dapat diberikan dalam bentuk penghargaan atau bonus [4]. Perusahaan yang mampu memberikan kombinasi motivasi materiil dan nonmateriil secara seimbang akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, kolaboratif, dan produktif.

Strategi ini dapat menurunkan tingkat turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan stabil [5][6]. Dalam era perubahan yang cepat ini, pengelolaan SDM berbasis motivasi dinilai menjadi salah satu kunci utama untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan di pasar global. Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan secara komprehensif dan menyeluruh, perusahaan dapat menciptakan karyawan yang loyal, inovatif, dan berdaya saing tinggi [7][8]. Di sisi lain, ketidakseimbangan dalam penerapan motivasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti penurunan semangat kerja, tingginya tingkat absensi, dan rendahnya loyalitas karyawan. Salah satu bentuk motivasi yang sering diabaikan adalah penyediaan fasilitas kerja yang memadai, yang termasuk dalam aspek motivasi nonmateriil. Kondisi lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan [9][10]. Selain itu, keterlambatan pembayaran hak karyawan dapat menyebabkan rasa tidak puas yang berakibat menurunnya kinerja [11][12]. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk menganalisis motivasi materiil dan nonmateriil dapat dioptimalkan sebagai strategi peningkatan kinerja, khususnya bagi satuan pengamanan yang memiliki peran krusial dalam operasional perusahaan.

Motivasi materiil, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif secara langsung memenuhi kebutuhan dan memberikan pengaruh pada kesejahteraan karyawan [13][14]. Selain itu, motivasi nonmateriil, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan penting bagi kebutuhan psikologis karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja [15][16]. Kedua bentuk motivasi ini harus berjalan seimbang untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

Hasil penelitian Hariyanto [17] dan Kamarullah & Karsudjono [18] menyatakan bahwa motivasi pegawai memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, hasil penelitian Zahroni [19] menyatakan bahwa pemberian motivasi bisa tidak berpengaruh pada karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini akan meneliti karyawan pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan. Satuan pengamanan yang beroperasi di PT. Nakanda Dewadaru memiliki peran yang sangat vital dalam melindungi aset, personel dan informasi perusahaan. Namun, jika kinerja satuan pengamanan tersebut kurang efektif dapat berakibat pada potensi risiko keamanan. Pengamanan merupakan aspek yang krusial dalam menjaga keamanan dan ketertiban suatu organisasi, terutama dalam lingkungan perusahaan.



Dalam upaya meningkatkan kinerja satuan pengamanan, motivasi materiil dan nonmateriil sangat dibutuhkan. Motivasi materiil dan nonmateriil merupakan faktor yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan dan memberikan kepuasan pada karyawan. Memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan dapat membuat lebih semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun, jika hal ini tidak sejalan dapat menghambat kemampuan satuan pengamanan untuk melakukan tugas dengan baik. Namun, dalam penerapannya, masih ditemukan beberapa kendala di PT. Nakanda Dewadaru. Penting bagi PT. Nakanda Dewadaru untuk terus mengevaluasi dan mengembangkan strategi motivasi materiil dan nonmateriil secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi Materiil dan Nonmateriil terhadap Kinerja Satuan Pengamanan di PT. Nakanda Dewadaru.

II. METODE DAN MATERI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis peran motivasi materiil dan nonmateriil terhadap kinerja satuan pengamanan di PT. Nakanda Dewadaru. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai motivasi materiil dan nonmateriil terhadap kinerja satuan pengamanan di PT. Nakanda Dewadaru, serta mengidentifikasi faktor-faktor motivasi materiil dan nonmateriil yang mempengaruhi kinerja satuan pengamanan.

Subjek penelitian ini adalah karyawan satuan pengamanan PT. Nakanda Dewadaru yang bertugas di dua lokasi rumah dinas Pertamina, yakni: Rumah Dinas Pertamina Kenten Barat, yang beralamat di Jalan AKBP Cek Agus, 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Palembang. Rumah Dinas Pertamina Bagus Kuning, yang beralamat di Jalan D.I. Panjaitan, Bagus Kuning, Kecamatan Plaju, Palembang. Penelitian ini memfokuskan pada motivasi materiil dan nonmateriil terhadap kinerja satuan pengamanan di kedua lokasi tersebut. Total jumlah responden adalah 24 , yang terdiri dari 12 satuan pengamanan di rumah dinas Pertamina Kenten Barat dan 12 satuan pengamanan di rumah dinas Pertamina Bagus Kuning.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan observasi lapangan terhadap karyawan satuan pengamanan yang berada di lokasi penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, yang mencakup buku, artikel, dan jurnal yang relevan dengan teori motivasi materiil dan nonmateriil terhadap kinerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga yaitu observasi, wawancara dan studi pustaka. Observasi yaitu dilakukan pengamatan langsung untuk mempelajari tingkah laku dan kegiatan yang terjadi di lapangan terkait dengan motivasi materiil. Wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih dalam mengenai peran motivasi terhadap kinerja karyawan. Wawancara dilakukan dengan karyawan satuan pengamanan untuk mengetahui persepsi satuan pengamanan terkait dengan pemberian motivasi materiil dan nonmateriil yang diberikan oleh perusahaan, serta dampaknya terhadap kinerja. Studi Pustaka: Untuk mendalami teori-teori terkait motivasi dan kinerja, penelitian ini didukung oleh literatur yang relevan, termasuk buku dan jurnal-jurnal ilmiah. Studi pustaka ini berguna untuk memperkuat landasan teori yang mendasari penelitian ini, serta memberikan konteks yang lebih luas terkait dengan topik yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif kualitatif [20]. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat dan organisasi tertentu dalam suatu konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistik. Analisis deskriptif kualitatif akan memberikan gambaran penelitian yang berisi kutipan-kutipan yang berasal dari wawancara, catatan dan dokumen resmi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas oleh peneliti, untuk kemudian dapat diambil suatu kesimpulan.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

3.1. Sejarah PT. Nakanda Dewadaru

PT. Nakanda Dewadaru, sebuah entitas bisnis yang didirikan pada bulan Februari tahun 2008, telah tumbuh menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan berkualitas, perusahaan ini telah mengembangkan jaringan yang luas untuk mendukung keberhasilan perusahaan klien di berbagai sektor industri. Dengan mengutamakan perekrutan yang cermat dan selektif, PT. Nakanda Dewadaru telah membuktikan komitmennya untuk memberikan solusi tenaga kerja yang efektif dan terpercaya kepada para klien.



Selain menjadi penyedia jasa tenaga kerja yang terpercaya, PT. Nakanda Dewadaru juga memiliki diversifikasi layanan dengan menjalankan bisnis perdagangan umum dan menjadi supplier bagi berbagai kebutuhan industri. Melalui jaringan distribusi yang kuat dan kerja sama yang solid dengan berbagai pemasok, perusahaan ini mampu menyediakan beragam produk dan layanan sesuai dengan permintaan pasar. Dengan mengintegrasikan kegiatan perdagangan dengan layanan tenaga kerja, PT. Nakanda Dewadaru memperluas cakupan bisnisnya dan memberikan nilai tambah bagi pelanggan dengan menyediakan solusi terpadu untuk kebutuhan operasional.

Komitmen PT. Nakanda Dewadaru terhadap kualitas dan kepuasan pelanggan telah menjadi landasan yang kokoh dalam menjalankan operasinya. Melalui kombinasi antara layanan tenaga kerja yang unggul, jaringan perdagangan yang luas, dan komitmen terhadap kepuasan pelanggan, perusahaan ini terus berupaya untuk menjadi mitra yang diandalkan bagi pelanggan di berbagai sektor industri. Dengan terus mengadaptasi diri terhadap perkembangan pasar dan kebutuhan pelanggan, PT. Nakanda Dewadaru bertekad untuk tetap menjadi pemimpin dalam industri penyedia jasa tenaga kerja dan perdagangan umum di masa mendatang.

PT. Nakanda Dewadaru dikenal memiliki tim yang terdiri dari staf yang sangat berkualitas dan pekerja keras yang telah mengumpulkan banyak pengalaman di berbagai bidang terkait. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di dalamnya, perusahaan ini mampu menjalankan operasinya dengan efisiensi dan ketepatan, memberikan layanan yang berkualitas kepada setiap klien yang dilayani. Kualitas tim yang dimiliki juga menjadi landasan bagi PT. Nakanda Dewadaru untuk terus mengembangkan diri, meningkatkan standar pelayanan, dan berinovasi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Melalui komitmen terhadap kualitas dan kepuasan pelanggan, PT. Nakanda Dewadaru memiliki tujuan utama untuk menyediakan produk dan layanan yang tidak hanya sesuai dengan standar industri, tetapi juga mampu memenuhi harapan klien serta tetap kompetitif di pasar yang dinamis. Dengan memahami kebutuhan pasar dan berfokus pada pengembangan layanan yang relevan, perusahaan ini berusaha untuk menjadi pilihan utama bagi klien yang mencari solusi terbaik dalam bidangnya. Dengan demikian, PT. Nakanda Dewadaru terus berupaya untuk mempertahankan reputasi sebagai mitra yang dapat diandalkan dan memberikan nilai tambah bagi setiap klien yang dilayaninya.

Pencapaian kualitas yang tinggi dan kepuasan pelanggan merupakan hasil dari kombinasi tenaga kerja yang berkualitas, metode yang baik, dan material yang unggul. Dukungan dari tenaga kerja yang berkualitas ini memungkinkan untuk menjalankan operasi dengan efisien dan efektif, serta memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada mitra bisnis.

Visi dan misi perusahaan menjadi landasan langkah strategis dan operasional suatu organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Visi menggambarkan masa depan yang diinginkan perusahaan dan misi merangkum tujuan utama dan nilai-nilai inti yang memandu setiap keputusan dan setiap tindakan. Dengan memiliki visi dan misi yang jelas dan terdefinisi dengan baik, perusahaan dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang terpadu bagi seluruh anggota tim, sehingga menciptakan landasan yang kokoh untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

3.2. Motivasi

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Pemberian motivasi yang tepat, baik materiil maupun nonmateriil, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efektif. Motivasi materiil yang diberikan oleh perusahaan, seperti gaji yang layak, insentif, dan tunjangan hari raya, terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja satuan pengamanan. Selain itu, motivasi nonmateriil seperti pengakuan atas kinerja dan pemberian fasilitas kerja juga turut berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.

3.2.1. Motivasi Materiil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pemberian motivasi materiil di PT. Nakanda Dewadaru terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja satuan pengamanan. Bentuk motivasi materiil yang diberikan meliputi gaji pokok yang layak, insentif jabatan, kehadiran, lembur dan tunjangan hari raya (THR). Adapun motivasi materiil yang diberikan PT. Nakanda Dewadaru dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaji



Pemberian gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab merupakan salah satu bentuk motivasi materiil yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja satuan pengamanan. Gaji yang mencukupi tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi dan dedikasi yang telah diberikan kepada perusahaan. Hasil wawancara dengan responden mengungkapkan bahwa gaji yang diterima memberikan rasa aman secara finansial, sehingga karyawan dapat lebih fokus dan berkonsentrasi dalam menjalankan tugas-tugasnya tanpa harus terbebani dengan permasalahan ekonomi. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima adil dan proporsional dengan tanggung jawab yang diemban, cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, serta motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

Selain itu, sistem penggajian yang adil dan transparan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang lebih stabil dan harmonis. Gaji yang layak mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, mengurangi biaya rekrutmen baru, dan memastikan kontinuitas layanan satuan pengamanan di lingkungan kerja. Dengan demikian, pemberian gaji yang sesuai tidak hanya berdampak pada kepuasan individual karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan, terutama dalam menjaga keamanan dan kenyamanan di rumah dinas yang menjadi tanggung jawab karyawan satuan pengamanan PT. Nakanda Dewadaru.

b. Insentif Jabatan

PT. Nakanda Dewadaru memberikan insentif jabatan kepada komandan regu, yaitu personel yang memiliki tanggung jawab lebih besar dalam hal pengawasan, pengaturan, serta pengkoordinasian seluruh anggota satuan pengamanan di lapangan. Sebagai pemimpin di tingkat operasional, komandan regu memegang peran vital dalam memastikan bahwa seluruh prosedur keamanan dijalankan dengan baik, mengelola kedisiplinan tim, serta menjadi penghubung langsung antara manajemen dan anggota satuan pengamanan. Melalui pemberian insentif ini, perusahaan berupaya memberikan motivasi tambahan agar para komandan regu tidak hanya bekerja dengan penuh tanggung jawab, tetapi juga mampu menginspirasi anggota timnya untuk mencapai kinerja terbaik. Insentif jabatan ini terbukti meningkatkan rasa bangga, semangat, dan komitmen kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas dan optimalisasi fungsi satuan pengamanan di lingkungan kerja PT. Nakanda Dewadaru.

c. Insentif Kehadiran

PT. Nakanda Dewadaru memberikan insentif kehadiran sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi dalam kehadiran kerja. Insentif kehadiran ini diberikan kepada karyawan yang konsisten hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan, tanpa adanya ketidakhadiran atau keterlambatan yang tidak sah. Pemberian insentif ini tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai stimulus positif untuk membentuk budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab di lingkungan satuan pengamanan. Berdasarkan hasil wawancara, para responden menyatakan bahwa keberadaan insentif kehadiran membuat merasa lebih dihargai atas komitmen yang ditunjukkan, sehingga menumbuhkan semangat lebih besar untuk hadir dan bekerja dengan baik setiap hari. Insentif ini juga dinilai mampu mengurangi tingkat ketidakhadiran yang tidak dibenarkan, memperkuat kedisiplinan kolektif, serta meningkatkan stabilitas operasional satuan pengamanan. Dengan demikian, insentif kehadiran berkontribusi secara nyata dalam menjaga kontinuitas layanan keamanan dan meningkatkan produktivitas kerja di PT. Nakanda Dewadaru.

d. Lembur

Pemberian lembur merupakan salah satu bentuk insentif materiil lain yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan satuan pengamanan di PT. Nakanda Dewadaru. Lembur diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja reguler, terutama dalam situasi-situasi tertentu seperti ketika ada rekan kerja yang sakit, sedang cuti, atau pada saat perusahaan membutuhkan tenaga tambahan karena kebutuhan operasional yang mendesak. Kebijakan pemberian lembur ini menunjukkan bahwa perusahaan menghargai upaya ekstra yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, kompensasi lembur juga memberikan peluang bagi karyawan untuk memperoleh pendapatan tambahan di luar gaji pokok, yang pada gilirannya menjadi sumber motivasi tambahan untuk tetap berkontribusi secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, diketahui bahwa kesempatan untuk melakukan lembur tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memberikan rasa kepuasan tersendiri karena adanya penghargaan finansial atas kerja keras yang dilakukan. Dengan adanya insentif lembur ini, karyawan



menjadi lebih siap dan bersedia untuk menunjukkan fleksibilitas dan dedikasi yang tinggi dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, sehingga secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan satuan pengamanan.

e. Tunjangan Hari Raya (THR)

PT. Nakanda Dewadaru memberikan THR kepada seluruh karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan dedikasinya. THR diberikan kepada karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun penuh sebesar satu bulan gaji, sedangkan bagi karyawan yang masa kerjanya kurang dari satu tahun, tetap diberikan THR namun dengan nominal yang proporsional berdasarkan masa kerja. Kebijakan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya memperhatikan kesejahteraan finansial karyawan, tetapi juga menghargai kontribusi tanpa memandang lama masa kerja. Tunjangan hari raya ini memiliki arti penting, terutama karena diberikan menjelang hari raya besar yang umumnya membutuhkan pengeluaran tambahan dari karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar responden menyatakan bahwa adanya THR membuat merasa lebih dihargai dan diakui, yang secara tidak langsung meningkatkan semangat serta loyalitas terhadap perusahaan.

3.2.2. Motivasi Nonmateriil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pemberian motivasi nonmateriil di PT. Nakanda Dewadaru terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja satuan pengamanan. Bentuk motivasi nonmateriil yang diberikan meliputi cuti, pemberian atribut dan seragam kerja, pengakuan dan apresiasi, asuransi pertalife, jaminan BPJS, pemberian sarana dan prasarana, lingkungan kerja. Adapun motivasi nonmateriil yang diberikan PT. Nakanda Dewadaru dijelaskan sebagai berikut:

a. Cuti

Pemberian hak cuti merupakan salah satu bentuk motivasi nonmateriil yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Di PT. Nakanda Dewadaru, hak cuti diberikan kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, dengan ketentuan 12 hari kerja dalam satu tahun. Proses pengajuan cuti harus dilakukan minimal satu minggu sebelum tanggal cuti efektif. Adapun kondisi yang memperbolehkan karyawan mengambil cuti antara lain adalah pernikahan karyawan itu sendiri, kematian orang tua atau kerabat dekat, serta pernikahan kerabat dekat. Fasilitas ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian serius terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional karyawan. Dengan adanya kebijakan cuti tersebut, perusahaan berupaya menciptakan iklim kerja yang lebih manusiawi, sehingga kebutuhan pribadi karyawan tetap dihargai tanpa mengorbankan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar responden mengungkapkan bahwa fasilitas cuti yang tersedia memberikan kesempatan untuk menyelesaikan urusan pribadi penting tanpa merasa terbebani. Hal ini berdampak pada berkurangnya stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki kestabilan emosional karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai hak-haknya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pemberian hak cuti yang memadai tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga berimplikasi positif terhadap produktivitas dan keberlangsungan kinerja satuan pengamanan di PT. Nakanda Dewadaru.

b. Pemberian Atribut dan Seragam Kerja

Pemberian Atribut dan Seragam Kerja Pemberian atribut dan seragam kerja di PT. Nakanda Dewadaru berperan penting dalam menciptakan rasa profesionalisme di kalangan satuan pengamanan. Atribut seperti topi, sepatu, dan seragam kerja bukan hanya memenuhi standar operasional perusahaan, tetapi juga memberikan identitas yang kuat bagi karyawan saat bertugas. Responden dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa mengenakan atribut dan seragam yang disediakan oleh perusahaan memberi rasa bangga dan percaya diri yang lebih tinggi. Ketika satuan pengamanan dilengkapi dengan perlengkapan yang baik dan profesional sehingga merasa lebih dihargai dan dihormati. Rasa percaya diri ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena merasa lebih siap dan mampu dalam menghadapi tantangan



kerja sehari-hari. Selain itu, seragam kerja yang seragam dan terstandarisasi juga menciptakan kesan kesatuan dan koordinasi yang lebih baik antar anggota tim. Hal ini penting untuk menjaga disiplin dan meningkatkan efektivitas kerja di lapangan.

c. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan dan apresiasi atas kinerja yang baik atau keberhasilan tertentu merupakan bentuk motivasi nonmateriil yang memiliki dampak besar terhadap semangat kerja karyawan. Hasil wawancara dengan responden menunjukkan bahwa penghargaan, baik secara verbal maupun tertulis, yang diberikan oleh atasan memberikan dorongan yang signifikan terhadap loyalitas dan rasa bangga karyawan. Penghargaan ini memberikan rasa bahwa usaha dan dedikasinya dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk terus bekerja dengan baik. Sebagian besar responden mengatakan bahwa penghargaan yang diterima meningkatkan kepercayaan diri, yang membuat lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Pengakuan tidak hanya datang dalam bentuk penghargaan formal seperti sertifikat atau piagam, tetapi juga bisa berupa ucapan terima kasih atau pengakuan. Bentuk penghargaan semacam ini memperkuat hubungan positif antara karyawan dan atasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan penuh semangat.

d. Asuransi Pertalife

Program asuransi yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk motivasi nonmateriil yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. PT. Nakanda Dewadaru menyediakan program asuransi melalui Pertalife sebagai bagian dari tunjangan bagi seluruh karyawannya. Program ini bertujuan untuk memberikan perlindungan finansial terhadap risiko yang mungkin terjadi, baik risiko kesehatan, kecelakaan, maupun risiko lainnya yang dapat mempengaruhi stabilitas ekonomi karyawan dan keluarganya. Dengan adanya jaminan seperti Pertalife, karyawan merasa lebih aman dan terlindungi dalam menjalankan tugas-tugas. Rasa aman ini berdampak positif pada peningkatan fokus, motivasi, serta profesionalisme dalam bekerja. Responden dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa keberadaan program asuransi memberikan rasa tenang dan kepastian, sehingga dapat berkinerja lebih optimal tanpa terlalu mengkhawatirkan risiko-risiko di luar kendali. Secara keseluruhan, penyediaan program asuransi oleh perusahaan menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat kinerja satuan pengamanan secara keseluruhan.

e. Jaminan BPJS

Karyawan PT. Nakanda Dewadaru berhak mendapatkan jaminan perlindungan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan salah satu bentuk motivasi nonmateriil yang sangat penting dalam mendukung kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan. BPJS Kesehatan mencakup karyawan beserta keluarganya, memberikan perlindungan terhadap biaya kesehatan yang dapat timbul sewaktu-waktu. Program ini membantu karyawan untuk merasa lebih aman secara finansial, karena terlindungi dari risiko kesehatan yang tidak terduga. Sebagai bagian dari kewajiban perusahaan, PT. Nakanda Dewadaru akan memotong upah karyawan untuk membayar iuran jaminan BPJS sesuai dengan peraturan yang berlaku, yang merupakan bentuk kontribusi perusahaan dalam memenuhi hak-hak sosial karyawan.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap risiko ketenagakerjaan, seperti kecelakaan kerja, pensiun, dan jaminan hari tua, yang menambah rasa aman bagi karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Adanya jaminan ini sangat berpengaruh pada tingkat kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab tanpa terbebani oleh kekhawatiran terkait risiko kesehatan atau ketenagakerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlindungi secara finansial, baik dalam aspek kesehatan maupun ketenagakerjaan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih profesional. Karyawan merasa dihargai oleh perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan, yang akhirnya berkontribusi pada loyalitas dan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Program BPJS ini juga membantu mengurangi tingkat absensi yang disebabkan oleh



masalah kesehatan, karena karyawan lebih cenderung untuk melakukan perawatan preventif dan mendapatkan perawatan medis yang diperlukan dengan mudah dan tepat waktu. Secara keseluruhan, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan berperan penting dalam menciptakan karyawan yang lebih produktif, terjamin kesejahteraannya, dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

f. Pemberian Sarana Dan Prasarana

Pemberian sarana dan prasarana yang memadai sangat berperan dalam mendukung efisiensi dan produktivitas kerja satuan pengamanan. PT. Nakanda Dewadaru memberikan fasilitas seperti alat komunikasi (HT), senter, CCTV, dan pos jaga yang nyaman untuk mendukung aktivitas di lapangan. Fasilitas yang lengkap ini membantu karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan lebih efisien. Responden mengungkapkan bahwa alat komunikasi yang memadai mempermudah koordinasi antar anggota tim dan memastikan bahwa setiap situasi dapat dipantau dengan lebih efektif. Selain itu, fasilitas seperti pos jaga yang nyaman juga berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, karena merasa lebih aman dan nyaman selama bertugas. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi stres dan ketegangan yang dialami karyawan selama bekerja. Dengan sarana dan prasarana yang memadai, karyawan dapat lebih fokus pada tugasnya, yang akhirnya berdampak pada peningkatan keamanan dan kenyamanan di rumah dinas.

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja satuan pengamanan. Penelitian ini menemukan bahwa kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja sangat mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan. Responden mengungkapkan merasa lebih puas dan nyaman bekerja di lingkungan yang bersih dan teratur, serta memiliki fasilitas yang mendukung. Selain itu, lingkungan kerja yang aman secara fisik dan psikologis juga mempengaruhi tingkat stres dan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman lebih cenderung merasa tenang dan bisa bekerja dengan lebih baik, yang tentunya berdampak pada kualitas dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan rasa aman dan nyaman, tetapi juga menciptakan suasana yang positif, yang berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Gaji yang diterima karyawan memberikan dampak positif dan mengurangi tekanan finansial serta memungkinkan fokus yang lebih besar pada pekerjaan [21]. Selain itu, pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan [22]. Selain itu, pemberian insentif berdasarkan kinerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan [23]. Dengan demikian motivasi materiil memiliki dampak yang terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi materiil, juga terdapat motivasi nonmateriil. Pemberian hak cuti dalam kondisi tertentu, seperti pernikahan atau kematian keluarga, menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas [7]. Pemberian atribut dan seragam kerja, di sisi lain, meningkatkan rasa percaya diri dan profesionalisme di kalangan satuan pengamanan, yang secara tidak langsung berkontribusi pada efektivitas kinerja. Fasilitas dan seragam yang memadai dapat membangun identitas yang kuat dan meningkatkan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan [24]

Pengakuan dan apresiasi memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan [25]. Selain itu, Program asuransi dan jaminan BPJS yang disediakan perusahaan memberikan rasa aman dan terlindungi kepada karyawan sehingga berdampak secara langsung terhadap kinerja [26]. Dengan adanya jaminan asuransi dan BPJS, karyawan merasa lebih tenang dan tidak terbebani oleh masalah kesehatan, yang meningkatkan fokus terhadap tugas-tugas yang diemban. Pemberian sarana dan prasarana yang memadai juga berperan penting dalam mendukung efisiensi dan kenyamanan kerja karyawan.

HT, senter, lampu lalu lintas, CCTV, APAR dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas petugas keamanan [27]. Fasilitas seperti alat komunikasi (HT), CCTV, dan pos jaga yang nyaman mempermudah satuan



pengamanan dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Tidak hanya itu, kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan produktivitas kerja. Lingkungan yang bersih dan aman mengurangi stres karyawan dan meningkatkan kinerja [9].

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi materiil dan nonmateriil yang diberikan oleh PT. Nakanda Dewadaru berpengaruh besar terhadap kinerja satuan pengamanan. Motivasi materiil berupa gaji pokok yang layak, insentif jabatan, kehadiran, lembur dan THR mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja para karyawan. Serta motivasi nonmateriil berupa cuti, pemberian atribut dan seragam kerja, pengakuan dan apresiasi, asuransi pertalife, jaminan BPJS, pemberian sarana dan prasarana, lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja satuan pengamanan. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi materiil dan nonmateriil yang diberikan oleh perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja satuan pengamanan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus menjaga keseimbangan antara motivasi materiil dan nonmateriil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil memiliki pengaruh terhadap kinerja satuan pengamanan di PT. Nakanda Dewadaru. Motivasi materiil yang terdiri dari gaji yang layak, insentif jabatan, insentif kehadiran, lembur, dan tunjangan hari raya berperan besar dalam meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan. Motivasi nonmateriil, seperti pemberian hak cuti, atribut dan seragam kerja, pengakuan dan apresiasi, serta program asuransi dan jaminan BPJS juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, sarana dan prasarana yang memadai, serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, turut meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi materiil dan nonmateriil yang diberikan oleh perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja satuan pengamanan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus menjaga keseimbangan antara motivasi materiil dan nonmateriil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

REFERENASI

- [1] Adinda TN, Firdaus MA, Agung S. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 2023;1:134–43. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.
- [2] Putra GS, Fernos J. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2023;3:617–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.210>.
- [3] Yulianto NA budi. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Islam. *JIOSE: Journal of Indonesian Sharia Economics* 2022;1:93–106. <https://doi.org/10.35878/jiose.v1i1.366>.
- [4] Mulyani, S., Hayati, D., & Yanti E. Peranan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pns Bagian Tata Usaha Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional IV Kalimantan. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Eko* 2020;13:276–95.
- [5] Dzulqarnain FM, Awaludin C, Rahayu A, Pratomo FR, Maharani A esa, Aqilatuzzakia Z. Literatur Review : Peran Kompensasi dan Kepuasan Kerja Bagi Perusahaan Ritel Dan Jasa Di Indonesia dan Mancanegara. *SENMABIS – Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis*, Sukabumi: Universitas Nusa Putra Sukabumi; 2024, p. 1–9.
- [6] Indah TN, Rumambi FJ, Siswoyo M. Strategi Mempertahankan Karyawan Dalam Bisnis Restoran (Studi



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1895

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- Kasus Di Restoran Ming Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan* 2024;2:540–8. <https://doi.org/10.70248/jakpt.v2i2.1522>.
- [7] Achmad Fauzi, Manao M. Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility “CSR”, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 2023;3:67–80. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.740>.
- [8] Tiaradina VW. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkembang 2020. <https://doi.org/10.31219/osf.io/89bqe>.
- [9] Irwan A, Ismail A, Latif N, Pradana M AZP. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA* 2022;19. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>.
- [10] Karina V, Gadzali SS, Budiarti I. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HADE Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal* 2020. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>.
- [11] Sari WJ, Kurniati Y, Kustiara I. Upaya Pekerja Atas Upah Lembur Yang Tidak Dibayarkan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *JURNAL RETENTUM* 2024;6:146. <https://doi.org/10.46930/retentum.v6i2.4900>.
- [12] Nur Arriyanto M, Sardana L, Oktariansyah O. Ketepatan Pembayaran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sedulur Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 2023;19:619–31. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11025>.
- [13] Sinaga S. Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung* 2020;28:132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>.
- [14] Astuti D, Muhammad Richo Rianto. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan* 2023;1. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>.
- [15] Mintawati H, Simangunsong BAMP, Suhardi M, Supriyadi A, Efrida I, Louw RF. Pengaruh Motivasi dan Psikologis Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan. *JUDICIOUS* 2024;4:414–21. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1525>.
- [16] Arifin S, Mardikaningsih R. Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 2022;5:98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>.
- [17] Hariyanto A. Peran Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Karangploso Malang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi* 2024;26:110–8. <https://doi.org/10.37303/a.v26i1.481>.
- [18] Kamarullah H, Karsudjono AJ. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada SDN Sungai Paring 2 Martapura. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN* 2023;10:1. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.8042>.
- [19] Zahroni KI, Dwi Setya Nugrahini. Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 2023;3:30–40. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i1.1858>.
- [20] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta; 2016.
- [21] Dharmayasa PB, Adnyani IGAD. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2020;9:2915. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02>.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1895

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [22] Simanjuntak E, Rahadi DR. Upaya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Melalui Pemberian Insentif (Kasus PT Bank Central Asia Tbk, Cikarang). *Stability: Journal of Management and Business* 2021;4:39–45. <https://doi.org/10.26877/sta.v4i1.8316>.
- [23] Astuti W. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK* 2021;4:22–9. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13410>.
- [24] Mauli M, Wijayanto P. Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 2021;5:195–203. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>.
- [25] Esiuarni, Hanif Alkadri, Nellitawati. Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara* 2024;17:478–88. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>.
- [26] Saputra AG, Nadhifah NK, Tri Ananda MN, Raharjo ST, Resnawaty R. Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 2020;6:246. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>.
- [27] Seri S, Edy E, Taufik Y. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya* 2022;1:80–7. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.186>.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1895

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).