

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era digital saat ini, kemajuan teknologi yang berkembang pesat mendorong manusia untuk terus beradaptasi, meningkatkan keterampilan dan berinovasi agar mampu bersaing di tengah persaingan global yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam kemajuan suatu organisasi maupun negara. Kemajuan Sumber Daya Manusia menekankan kepada manusia untuk memiliki kinerja professional, keterampilan kecakapan kreativitas, disiplin, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong produktivitas dan inovasi, namun rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi masalah serius bagi banyak negara, termasuk di Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan besar, salah satunya adalah peringkat rendah dalam *Human Capital Index* (HCI) dimana Indonesia menempati urutan ke-96 dari 175 negara.<sup>1</sup>

Perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci strategis dalam mempermudah organisasi untuk mencapai visi misinya secara efektif. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek penting, seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Salah satu organisasi yang penting dalam kehidupan manusia adalah Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi sebagai organisasi pendidikan memiliki peranan penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas. Sebagai organisasi pencetak SDM, Perguruan Tinggi harus fokus pada pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi peserta didik agar tujuan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dapat tercapai.

---

<sup>1</sup> Tempo.co, *Tingkatkan Kualitas SDM di Indonesia dengan Inovasi dan Riset*, <https://www.tempo.co/ekonomi/tingkatkan-kualitas-sdm-indonesia-dengan-inovasi-dan-riset-408653> diakses pada pkl 11.36

Dalam mencapai pendidikan yang berkualitas, penting untuk memberikan kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sumber daya manusia. Jika tidak ada pengelolaan sumber daya manusia yang terampil, akan sulit dalam mencapai pengelolaan tersebut terutama dalam perguruan tinggi negeri yang dapat menghasilkan lulusan terampil dan berdaya saing. Salah satu Upaya yang dilakukan pemerintah agar pendidikan mengalami peningkatan yang berkualitas dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 mengenai Pendidikan Tinggi yang berubah dari Perguruan Tinggi Negeri yang memiliki status Badan Layanan Umum (BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).<sup>2</sup> Adapun Perguruan Tinggi Negeri yang sudah berubah status menjadi PTN-BH hingga pada tahun 2024 berjumlah 24 PTN di Indonesia.<sup>3</sup>

Perubahan status menjadi PTN-BH memiliki perbedaan dengan status PTN-BLU yang sebelumnya diterapkan di Universitas Negeri Jakarta. Pada PTN-BLU memiliki Tingkat otonomi yang lebih rendah daripada PTN-BH, penetapan status PTN-BLU dilakukan dengan Keputusan Menteri Keuangan atas usul Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Sedangkan pada PTN-BH merupakan tingkatan tertinggi dalam hal otonomi. Mereka memiliki otonomi penuh dalam mengelola keuangan dan sumber daya, termasuk dosen dan tenaga kependidikan (tendik). PTN-BH penetapan statusnya dilakukan dengan peraturan pemerintah.<sup>4</sup>

Salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang berubah status menjadi PTN-BH yaitu Universitas Negeri Jakarta. UNJ sudah berubah status menjadi PTN-BH sejak 14 Agustus 2024. Universitas Negeri Jakarta sebagai organisasi pendidikan berperan sebagai institusi pengetahuan-kebudayaan yang membangun peradaban dan sebagai institusi otonom yang diharapkan mampu

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi Negeri

<sup>3</sup> Unj.ac.id <https://www.unj.ac.id/resmi-kini-unj-menjadi-ptn-bh-dan-bersiap-membangun-kemandirian-serta-menuju-world-class-university/> diakses pada 28/11/24 pukul 22.00

<sup>4</sup> Itjen.kemendikbud.go.id <https://itjen.kemendikbud.go.id/web/mengenai-lebih-lanjut-status-perguruan-tinggi-negeri-ptn-bh-ptn-blu-dan-ptn-satker/> diakses pada 28/11/24 pukul 22.00

mendorong hilirisasi ilmu pengetahuan dan hasil riset untuk mencapai kemandirian.<sup>5</sup>

Perubahan status menjadi PTN-BH memerlukan kesiapan dari tenaga kependidikan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Perguruan Tinggi juga perlu mengelola sumber daya manusia yang ada, sumber daya manusia yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Tugas-tugas tenaga kependidikan tidak kalah penting dari tugas pendidik, oleh karena itu tenaga kependidikan perlu melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam sebuah organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan diartikan sebagai anggota masyarakat yang mendedikasikan diri dan diangkat untuk mendukung pelaksanaan pendidikan. Kemudian, tugas pokok tenaga kependidikan tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 ayat 1 yang menyebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu organisasi pendidikan.<sup>6</sup>

Perubahan status menjadi PTN-BH membawa tantangan sekaligus peluang bagi tenaga kependidikan. Salah satu tantangan utama adalah peningkatan beban kerja dan tuntutan profesionalisme yang lebih tinggi. Tenaga kependidikan dituntut untuk lebih adaptif terhadap perubahan sistem tata kelola, penggunaan teknologi informasi, serta peningkatan efisiensi dalam pelayanan administratif. Di sisi lain status PTN-BH juga membuka peluang bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan karir mereka. Dengan otonomi yang lebih luas, perguruan tinggi memiliki fleksibilitas dalam merancang program pelatihan dan pengembangan profesional yang

---

<sup>5</sup> Unj.ac.id <https://www.unj.ac.id/bangun-kemandirian-sebagai-ptnbh-unj-gelar-fgd-dengan-tajuk-hilirisasi-produk-ipitek-dan-kelembagaan/> diakses pada 28/11/24 pukul 22.00

<sup>6</sup> Asep Totoh, Peran Penting Tenaga Kependidikan, <https://kumparan.com/asep-totoh/peran-penting-tenaga-kependidikan-1vSvbqXFIJr/full> pukul 14.06

sesuai dengan kebutuhan institusi. Selain itu, peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan inovasi dalam pengelolaan administrasi menjadi lebih terbuka, memberikan ruang bagi tenaga kependidikan untuk berkontribusi secara lebih signifikan dalam pencapaian tujuan institusi. Namun, untuk memaksimalkan peluang ini, diperlukan dukungan kebijakan yang mendorong partisipasi aktif dan pengakuan terhadap peran strategis tenaga kependidikan dalam ekosistem perguruan tinggi.

Dengan status PTN-BH, tenaga kependidikan menghadapi tuntutan yang lebih tinggi terkait kinerja dan akreditasi. Hal tersebut dapat menyebabkan tekanan yang berpotensi menurunkan motivasi jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai.<sup>7</sup> Kinerja seseorang akan meningkat jika disertai dengan motivasi yang tinggi, semangat kerja, kompensasi, gaji yang memadai, dan lain-lain. Motivasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja pegawai yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan karena memiliki dampak terhadap perilaku seseorang yang akan berakibat pada hasil kualitas keluaran (*output*).<sup>9</sup> Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan kinerja seseorang, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Motivasi kerja dapat berdampak pada tingkat kinerja, produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain. Maka dari itu, penting bagi Perguruan Tinggi untuk memahami dan mendorong motivasi kerja yang sehat diantara tenaga kependidikan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pengakuan,

---

<sup>7</sup> Aulia Agustin, dkk. *Pengaruh Remunerasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang)* Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Vol.5 No.3 2023

<sup>8</sup> Syafi Rakha Muwaffaq dan Agus Triyono, *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, (Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi Vol.8 No.1 2023) hal.90

<sup>9</sup> Khairudin Tampubolon, dkk. *The Influence Supervisory Work Motivation And Competence On The Performance Of School Superintendents In Padangsidimpuan City Education Office*, IJERLAS Vol 3 No.1 2023

kompensasi yang adil, pengembangan karir, dan komunikasi yang efektif antar tendik. Tendik akan termotivasi untuk memberikan kinerja atau pelayanan yang baik apabila dia memperoleh imbalan seperti bonus, penghargaan, extra cuti dan sebagainya.<sup>10</sup>

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan elemen penting dalam kehidupan organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Sebagai jembatan untuk pertukaran informasi, komunikasi berperan dalam membangun hubungan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi antara anggota dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Melalui komunikasi yang baik, tujuan, nilai-nilai dan informasi penting dapat disampaikan dengan jelas sehingga mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan keterlibatan pegawai.<sup>11</sup>

Komunikasi organisasi merupakan salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Komunikasi yang terbentuk lebih fokus terhadap pertukaran pendapat atau pesan. Komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.<sup>12</sup> Komunikasi organisasi yang efektif adalah komunikasi yang memiliki pemahaman bersama antara orang yang menyampaikan pesan dan orang yang menerima pesan serta memperoleh informasi yang benar pada waktu yang tepat.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Wayan Gede dan Desak Ketut, *Pengantar Perilaku Organisasi*, (Denpasar: CV. Setia Bakti, 2107), hal.26

<sup>11</sup> Hilmi Hidayat, *Membangun Hubungan Harmonis dengan karyawan melalui komunikasi yang efektif*, <https://www.kompasiana.com/hilmihidayat6360/646485415479c371a85bdc12/membangun-hubungan-harmonis-dengan-karyawan-melalui-komunikasi-yang-efektif> diakses pada pkl 07.46

<sup>12</sup> Pace dan Faules, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018) hal.33

<sup>13</sup> Roberto Tua Siregar, dkk, *Komunikasi Organisasi*, (Bandung: CV. Widina Bhakti Persada, 2021), h.64

Secara umum, komunikasi organisasi yang tidak efektif dapat menyebabkan berbagai kendala, seperti kesalahpahaman, konflik antar individu, penurunan semangat kerja, hingga menurunnya kinerja tim secara keseluruhan. Hambatan komunikasi bisa terjadi akibat gaya kepemimpinan yang otoriter, struktur organisasi yang terlalu birokratis, kurangnya saluran komunikasi dua arah, serta tidak adanya umpan balik yang konstruktif. Ketidakefektifan komunikasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, memicu ketidakpuasan pegawai, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Sebelum perubahan status menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH), komunikasi organisasi di lingkungan perguruan tinggi cenderung bersifat birokratis dan hierarkis. Alur komunikasi lebih banyak bersifat top-down, di mana keputusan strategis dan informasi penting disampaikan dari pimpinan kepada bawahan tanpa banyak ruang untuk dialog atau partisipasi aktif. Hal ini seringkali menimbulkan hambatan dalam penyampaian informasi yang efektif serta memperlambat pengambilan keputusan operasional. Sementara itu, motivasi kerja tenaga kependidikan juga cenderung bergantung pada kepastian administratif, rutinitas kerja yang stabil, serta insentif standar yang diberikan pemerintah sesuai dengan aturan PTN-BLU. Dalam situasi tersebut, inovasi dan inisiatif kerja seringkali belum menjadi prioritas utama karena keterbatasan ruang gerak dan otonomi dalam bekerja.

Namun, setelah perubahan status menjadi PTN-BH, dinamika komunikasi organisasi mulai mengalami pergeseran. Dengan otonomi yang lebih luas, pola komunikasi dituntut menjadi lebih terbuka, responsif, dan horizontal agar setiap unit dan individu dapat dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan dan target kinerja yang lebih tinggi. Komunikasi internal pun dituntut untuk lebih efisien dan transparan agar tidak terjadi kesenjangan informasi antara pimpinan dan tenaga kependidikan. Perubahan ini turut memengaruhi motivasi kerja tenaga kependidikan, di mana tuntutan kinerja yang lebih tinggi dan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya menimbulkan tekanan tersendiri. Bagi sebagian pegawai, kondisi ini

memacu semangat kerja dan profesionalisme karena terdapat peluang pengembangan karir yang lebih besar dan insentif berbasis kinerja. Namun, bagi sebagian lainnya, perubahan cepat tanpa dukungan komunikasi yang memadai justru dapat menurunkan motivasi, terutama jika tidak disertai kejelasan arah kebijakan, penghargaan atas kontribusi, dan pelatihan adaptif terhadap sistem baru.

Banyak organisasi menghadapi kendala dalam menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai, terutama ketika sistem penghargaan tidak berjalan dengan adil, peluang pengembangan karir terbatas, atau ketika tidak ada pengakuan atas pencapaian individu. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, dan meningkatnya tingkat turnover pegawai. Permasalahan ini kerap terjadi apabila organisasi tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dan emosional pegawainya.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola kedua aspek ini secara sinergis, karena komunikasi organisasi yang efektif dapat menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang terbuka dan transparan tidak hanya memperlancar aliran informasi, tetapi juga membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja secara keseluruhan.<sup>14</sup>

Maghfira dan Febi (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat mempengaruhi motivasi kerja dengan melibatkan partisipasi, komunikasi, penyampaian yang jelas, umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dan pembangunan karir. Hasil hipotesis dari komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000

---

<sup>14</sup> Armen dan Ahmad, *Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mandailing Nata*, (Jurnal Publish, Vol.3 No.1, 2024)

yang berarti lebih kecil dari 0,05 yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Koordinator Kepegawaian menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi memang terkadang membawa kesalahpahaman sehingga harus benar-benar memperhatikan komunikasi yang terjadi. Adanya perubahan status menjadi PTN-BH ini membuat tuntutan kerja semakin tinggi, selain itu juga membawa tantangan karena banyak pembaharuan. Maka dari itu, sebagai pegawai harus selalu siap di situasi dan kondisi apapun. Motivasi kerja yang dimiliki beliau adalah memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan gaji yang diterima. Selain itu juga mendapat beberapa apresiasi yang di dapat dari pimpinan. Dalam posisi transisi ini banyak harus disiapkan oleh tim. Oleh karena itu diperlukan komunikasi yang terbuka dan transparan, selain itu juga memerlukan motivasi kerja yang baik.

Dalam proses pengumpulan data, ditemukan adanya perubahan jumlah tenaga kependidikan yang cukup signifikan di lokasi penelitian. Berdasarkan wawancara awal dengan kepala kepegawaian, jumlah tenaga kependidikan tercatat sebanyak 188 orang. Akan tetapi, setelah dilakukan pengecekan kembali menjelang pelaksanaan penelitian, jumlah tersebut mengalami penurunan drastis menjadi hanya 35 orang yang aktif secara administratif. Penurunan ini diduga berkaitan dengan dinamika internal organisasi, seperti proses penataan ulang struktur kepegawaian, pengalihan status kepegawaian, atau dampak dari perubahan status institusi menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH).

Perubahan jumlah tenaga kependidikan ini bukan hanya berdampak pada ketersediaan responden untuk penelitian kuantitatif, tetapi juga menjadi indikasi penting tentang adanya dinamika dalam komunikasi organisasi yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, perubahan ini perlu dicermati lebih lanjut sebagai bagian dari konteks penelitian, sekaligus memperkuat relevansi kajian terhadap pentingnya komunikasi organisasi yang

---

<sup>15</sup> Maghfira Maulani Patappa dan Febi Adriana, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru*, (Jurnal Pengelolaan Pendidikan Vol.5 (1) 2024)

adaptif dan motivasi kerja yang stabil dalam menghadapi transisi kelembagaan.

Berdasarkan data diatas komunikasi organisasi dan motivasi kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam rangka mencapai hal tersebut, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kualitas komunikasi yang terjadi dalam berbagai tingkatan dan antar bagian organisasi. Komunikasi yang terbuka, transparan, berkelanjutan, dan berdasarkan saling pengertian akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi yang lancar dan jelas akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kelancaran komunikasi organisasi di dalam suatu organisasi berdampak pada penerimaan yang positif dari bawahan misalnya pemahaman perintah dan tanggung jawab, namun jika sebaliknya hal tersebut dapat memicu minimnya motivasi kerja jika apa yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja pada tenaga kependidikan. Dengan kebaruan yang di dapat terletak pada fenomena transisi perubahan status PTN-BH, selain itu populasi dan sampel serta tempat penelitian yaitu tenaga kependidikan di salah satu direktorat di Universitas Negeri Jakarta. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yang ingin diteliti yaitu: **“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Tenaga Kependidikan di Direktorat Sumber Daya dan Pengadaan Barang/Jasa Universitas Negeri Jakarta.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang timbul sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia
2. Perubahan status Universitas Negeri Jakarta dari PTN-BLU ke PTN BH
3. Tuntutan yang lebih tinggi terhadap tenaga kependidikan akibat perubahan status menjadi PTN-BH
4. Tantangan tenaga kependidikan dalam masa transisi organisasi
5. Pentingnya peran komunikasi organisasi dalam memengaruhi motivasi kerja

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka untuk memfokuskan penelitian ini peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu pada “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Direktorat Sumber Daya dan Pengadaan Barang/Jasa Universitas Negeri Jakarta”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada tenaga kependidikan di Direktorat Sumber Daya dan Pengadaan Barang/Jasa Universitas Negeri Jakarta?”

## **E. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai wawasan dan pengetahuan tentang Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas Negeri Jakarta, agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi, serta diharapkan menjadi sarana pengembangan dalam penelitian berikutnya.

## 2. Kegunaan Secara Praktis

### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, berguna, dan menjadi masukan bagi instansi.

### b. Bagi Tenaga Kependidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan komunikasi organisasi dan motivasi kerja pada tendik.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bekal pengetahuan mengenai komunikasi organisasi dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja yang baik.

