

PENGARUH KEDUDUKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDIISIPLINAN KERJA KEPOLISIAN

Mukhammad Bintang Juliano

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Noer Mutiara Ningsih

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Suci Adelia Salma

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Tugimin Supriyadi

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

* 202310515126@mhs.ubharajaya.ac.id

ABSTRACT

In the scope of the police, police psychologists are distinctive in relation to the disclosure of cases or case investigations, so there are several professions required of the psychology profession in the police environment. This study aims to analyze the influence of position and work motivation on work discipline in the police environment. Work discipline is an important factor in maintaining the performance and professionalism of police members, work discipline can also affect the effectiveness and efficiency in carrying out their police duties. The presence of psychologists in the scope of the police is expected to help provide support or motivation for work spirit in carrying out their police duties, therefore psychologists play a very important role in the police world. Work motivation is also proven to have a positive and significant impact on police work discipline. A better understanding of the impact of standing in police can help develop more effective management strategies, including leadership training and development. So this research can give us useful insights in understanding the influence of position and motivation on the work discipline of police members.

Keywords : motivasion, work discipline, police psychologists, position influnce

ABSTRAK

Pada lingkup kepolisian, psikolog kepolisian bersifat khas dalam kaitannya dengan pengungkapan kasus atau penyidikan perkara, sehingga terdapat beberapa profesi yang dipersyaratkan terhadap profesi psikologi di lingkungan kepolisian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedudukan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja di lingkungan kepolisian. Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting dalam menjaga kinerja dan profesionalitas anggota kepolisian, kedisiplinan kerja juga dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas kepolisianya. Kehadiran psikolog dalam lingkup kepolisian diharapkan dapat membantu memberikan dukungan atau motivasi semangat kerja dalam menjalankan tugas kepolisiannya maka dari itu psikolog berperan sangat penting didunia kepolisian. Motivasi kerja juga terbukti memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja polisi. Pemahaman yang lebih baik mengenai dampak status kedudukan di kepolisian dapat membantu mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif, termasuk pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Maka penelitian ini dapat memberikan kita wawasan yang bermanfaat dalam memahami pengaruh kedudukan dan motivasi terhadap kedisiplinan kerja anggota kepolisian.

Kata Kunci: motivasi, kedisiplinan kerja, psikolog kepolisian, pengaruh kedudukan

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat di mana orang-orang berkumpul untuk bekerja sama dan mengejar tujuan bersama. Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai elemen yang berkaitan erat. Salah satu faktor yang memegang peranan penting adalah sumber daya manusia. Tentu saja, ada juga unsur-unsur lain yang penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi, menjadi inti pelaksanaan pekerjaan dan mengendalikan kegiatan seluruh sumber daya lainnya. Hasibuan (2003) menyatakan: "Orang-orang selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena mereka lah yang berperan sebagai perencana, agen, dan penentu pencapaian tujuan organisasi."

Salah satu organisasi aktif lembaga pemerintah adalah polisi. Badan ini adalah lembaga penegak hukum yang misinya adalah untuk melindungi dan melestarikan hak asasi manusia. Polisi memiliki tenaga kerja, yang misi utamanya adalah mengendalikan lalu lintas di jalan raya. Hasil pengamatan lapangan menunjukkan bahwa disiplin polisi tetap suboptimal. Hal ini tercermin dari pegawai (baik aparat kepolisian maupun masyarakat sipil) yang tidak menaati jam kerja yang telah ditentukan, yaitu jam kerja yang seharusnya mereka masuk kerja; Setelah berangkat pada sore hari, peserta berpartisipasi dalam panggilan roll sore. Bahkan, ada beberapa anggota yang datang terlambat karena alasan pribadi dan pulang lebih awal.

Perbedaan fungsi pokok kepolisian dalam undang-undang tidak menimbulkan permasalahan praktis, namun secara konseptual dapat mengaburkan makna tugas dan wewenang, fungsi dan tugas pokok. Oleh karena itu, rumusan Keppres Nomor 89 Tahun 2000 perlu diubah agar selaras dengan rumusan fungsi pokok kepolisian dalam Undang-undang Nomor 89 Tahun 2000. Undang-undang ini disahkan pada bulan Februari 2002, dengan mengingat bahwa Undang-undang ini secara hierarki lebih unggul daripada Perintah Eksekutif dalam sistem hukum dan bahwa ketentuan-ketentuan di tingkat yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan di tingkat yang lebih tinggi. Dengan demikian, tidak terjadi pertentangan ketentuan antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan peraturan perundang-undangan yang lain sehingga menimbulkan konflik norma.

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Disiplin merupakan suatu sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, standar, dan standar etika yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang bersedia menaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedudukan ke posisi polisi dipengaruhi oleh beberapa aspek utama, khususnya kinerja dan disiplin kerja, yang sangat menentukan apakah akan menerima atau mempromosikan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan disiplin.

Namun kenyataannya, pencalonan suatu jabatan tidak hanya didasarkan pada prestasi dan kedisiplinan. Faktor yang melatarbelakangi kenaikan pangkat terutama adalah kedekatan dengan atasan, senioritas, pengalaman atau faktor selain prestasi kerja dan disiplin, karena banyak anggota baru yang bekerja dengan baik namun kehilangan senioritas atau pengalaman kerja, sehingga timbul masalah kedisiplinan dalam bekerja. Masih ada petugas polisi yang melanggar disiplin kerja. Beberapa anggota merasa bahwa performa kerjanya yang baik, sering datang terlambat, mangkir saat apel pagi, dan pulang lebih awal saat bertugas juga menjadi

penyebab tertundanya kenaikan pangkat yang unggul, sehingga pegawai yang unggul tidak mendapatkan jabatan yang lebih baik dari jabatannya saat ini.

Disiplin kerja merupakan suatu tata cara mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar peraturan atau prosedur (Dessler, 1998). Disiplin mengacu pada kesadaran dan kemauan staf untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang mengungkapkan ketataan, kesesuaian, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, disiplin kerja adalah prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan atas pelanggaran aturan atau prosedur (Dessler, 1998). Lebih lanjut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan anggota untuk menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Hasil observasi kedisiplinan menunjukkan bahwa motivasi kerja kurang optimal. Motivasi setiap anggota berbeda-beda. Perbedaan ini dapat menimbulkan perbedaan disiplin ilmu dan perbedaan hasil kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi anggota tersebut terhadap pekerjaannya.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen diarahkan kepada sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengertian motivasi menurut Silalahi (2002) adalah “dorongan dari dalam diri individu yang didasarkan pada usaha dan tindakan individu dengan cara tertentu untuk memuaskan keinginan dan kebutuhannya”. Dorongan merupakan faktor yang menguatkan dan mengarahkan usaha dan tindakan anggota polisi.

Motivasi juga menjadi faktor penting dan menentukan kinerja pegawai kepolisian. Motivasi merupakan fungsi manajemen yang meningkatkan produktivitas individu dan kelompok. Motivasi untuk melakukan suatu kegiatan secara efektif dan efisien dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi yang berasal dari individu itu sendiri disebut kebutuhan atau keinginan. Mc Clelland (2001) menyatakan bahwa ketika seseorang merasakan keinginan untuk bekerja lebih baik dibandingkan prestasi kerja orang lain, maka orang tersebut dianggap termotivasi untuk berprestasi. Manusia mempunyai tiga kebutuhan dasar: prestasi, kekuasaan, dan rasa memiliki. Kebutuhan tertinggi adalah prestasi, namun kebutuhan akan rasa memiliki merupakan kebutuhan dasar. Orang yang berkebutuhan berprestasi cenderung menetapkan tujuan dengan lebih realistik (As'ad, 2008).

PEMBAHASAN

Kedudukan seorang anggota kepolisian memegang peranan penting dalam menilai kinerja suatu polisi. Penilaian Kinerja menurut Panggabean yang dikutip oleh Sutrisno (2014: 153) Penilaian kinerja adalah suatu proses formal yang meninjau dan mengevaluasi kinerja seseorang. Berkala, proses penilaian kinerja diungkapkan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang dengan baik. Proses ini meliputi pencapaian, pengamatan, pengukuran dan pengembangan pegawai suatu organisasi. Dengan menilai efisiensi kerja, masyarakat akan mengetahui pegawai mana yang mempunyai prestasi profesional yang baik dan layak mendapat penghargaan.

Terdapat pengaruh kedudukan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan anggota polisi. Anggota polisi yang merasa terikat dengan serikat pekerjanya cenderung dapat dipercaya,

mempertimbangkan untuk tetap bergabung dengan serikat pekerja, dan lebih berupaya dalam pekerjaannya. Kenaikan gaji dimulai dari satu jabatan kemudian berpindah ke jabatan berikutnya yang status dan tugasnya lebih tinggi. Peningkatan ini dimaksudkan untuk menciptakan kepercayaan dan mempertegas kapasitas staf terkait. Disiplin dan prestasi kerja juga dapat mempengaruhi kemajuan sekelompok petugas polisi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan jabatan, disiplin dan kinerja secara bersama-sama mempengaruhi kemajuan kelompok polisi, yang dapat diartikan sebagai kinerja, disiplin dan promosi.

Menurut Irham (2016: 188) Promosi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Kenaikan pangkat merupakan bagian penting dalam pengelolaan suatu organisasi, hal tersebut menjadi landasan bagi pergerakan anggota kepolisian untuk mendapatkan penghargaan yang nyata, status dan meningkatkan motivasi pegawai. Kenaikan pangkat dapat dipahami sebagai promosi seorang angota kepolisian ke suatu penugasan yang lebih baik, pengakuan yang lebih baik atas tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik dan yang terpenting, gaji dan upah yang lebih banyak.

Menurut Hasibuan (2016:239), prestasi kerja adalah kemampuan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang diperhitungkan baik kualitas maupun kuantitasnya dengan bekerja segera dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa anggota polisi dapat memanfaatkan waktunya dan menggunakan inventaris yang diberikan kepadanya. Pengertian prestasi kerja menurut Edy Sutrisno (2016: 150) adalah pencapaian berbagai tahapan dan keterampilan serta kemampuan seseorang dalam bekerja. Termasuk uraian tugas yang diberikan kepada mereka, dari beberapa pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja keras anggota, ditentukan oleh karakteristik skor pribadinya dan persepsi perannya dalam jabatan tersebut.

Hasibuan (2016: 15), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap psikologis seseorang atau sekelompok orang yang selalu mau mengikuti atau menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Sinungan (2011: 146), berpendapat bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang diungkapkan melalui tindakan atau perilaku individu, kelompok, dan masyarakat dalam bentuk penghormatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan”. Peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut: (a) Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan, (b) Responsibility yaitu rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan peraturan perusahaan, (c) Attitude yaitu menjalan aturan aturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan, (d) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011: 87), disiplin adalah suatu bentuk perilaku manajemen yang memotivasi anggotanya untuk memenuhi persyaratan berbagai peraturan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin harus diterapkan dalam organisasi, karena tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka sulit bagi anggota untuk mencapai hal tersebut.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kepolisian. Semakin termotivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja mereka akan semakin baik. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa untuk mengekspresikan semangat petugas polisi terhadap

pekerjaannya, penting untuk menciptakan motivasi melalui kebutuhan akan penghargaan seperti pengakuan keterampilan dan penghargaan prestasi.

Menurut Mangkunegara (2009), motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Motivasi berasal dari sikap seorang anggota terhadap pekerjaan. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan suatu kondisi yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai yang terbaik. Sikap mental pegawai harus siap secara psikofisik (kesiapan mental, fisik, obyektif, situasional). Artinya, pegawai harus mampu secara mental dan fisik, memahami hakikat maksud dan tujuan pekerjaan yang ingin dicapai, serta mampu memanfaatkan dan merancang situasi kerja. Secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kapolisian.

Personel dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga ada anggota yang antusias terhadap pekerjaannya sementara ada pula yang tidak. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi sumber daya manusia adalah motivasi kerjanya. Memotivasi anggota dalam bekerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena tujuannya adalah bekerja seefektif dan seefisien mungkin.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi kerja diperlukan sebagai landasan motivator yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Saydam (2005), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, antara lain: (a) faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang meliputi tingkat kematangan individu, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan individu, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja. Dan (b) faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain lingkungan atau kondisi kerja yang nyaman, kompensasi yang sesuai, pengawasan yang tepat, penghargaan atas kinerja, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku.

Beberapa aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Siagian (1990) yaitu: (1) Disiplin, (2) Kepuasan kerja, (3) Gairah kerja, (4) Dan loyalitas

Armstrong (2009) menyatakan, "Motivasi adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi mengacu pada kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku tertentu." Maksud dari pernyataan ini adalah bahwa motivasi adalah alasan atau sebab dilakukannya sesuatu. Motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku yang mengarahkan seseorang pada suatu tugas tertentu. Motivasi mempunyai arti gerak atau sesuatu yang menggerakkan. Artinya sesuatu yang menimbulkan suatu tindakan, atau sesuatu yang disebut niat. Pada dasarnya perilaku manusia dapat dikategorikan menjadi tiga jenis, salah satunya adalah perilaku terencana, atau tindakan yang dipandu oleh suatu tujuan yang ingin dicapai. Suatu tindakan tidak terencana yang terjadi secara spontan, yaitu tanpa motivasi. Dan tindakan yang terjadi antara dua keadaan, terencana dan tidak terencana, disebut semi terencana (Hikmat, 2009).

Teori McClelland menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang dapat memotivasi manusia: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan rasa memiliki, dan kebutuhan akan kekuasaan. Teori kebutuhan McClelland tidak mengatakan bahwa hanya laki-laki atau perempuan saja yang mempunyai ketiga kebutuhan tersebut. Ketiga kebutuhan ini adalah hal yang umum bagi pria dan wanita. Oleh karena itu, teori kebutuhan McClelland membuktikan

bahwa sebenarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan jika dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja, sehingga tidak ada perbedaan motivasi antara laki-laki dan perempuan. Namun menurut Nurjaya (2013) ada sebuah perbedaan. Laki-laki yang menjawab motivasi kerja “sangat baik” lebih tinggi dibandingkan perempuan yang menjawab “baik”.

Eksekusi tindakan yang direncanakan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan dorongan. Dorongan bisa datang dalam bentuk imbalan atau ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran spiritual yang diimbangi dengan harapan bahwa sesuatu akan tercapai. Menurut Hikmat (2009), motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang untuk mengembangkan kemauan bertindak. Motivasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui kenaikan upah, insentif yaitu bonus tetap, peraturan yang ketat dan sanksi bagi pelanggaran peraturan. Menurut Hasibuan (2007), motivasi memegang peranan penting. Hal ini dikarenakan motivasi menunjang perilaku manusia dan memungkinkan manusia mau bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting ketika atasan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahannya sehingga mereka dapat menyelesaikannya dengan sukses dan mengintegrasikannya ke dalam tujuan yang diinginkan. Artinya motivasi pada dasarnya adalah proses membuat seseorang melakukan apa yang diinginkan organisasi.

KESIMPULAN

Dapat diketahui bahwa pengaruh kedudukan mengacu pada posisi atau hierarki dalam suatu struktur dalam kepolisian. Jabatan atau kedudukan seseorang dalam organisasi kepolisian dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan akibat tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada masing-masing jabatan, semakin tinggi suatu kedudukan maka semakin berat tugas dan tanggung jawab nya. Pengaruh kedudukan terhadap kepatuhan dan kedisiplinan anggota kepolisian cenderung untuk lebih patuh terhadap atasan yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi. Motivasi juga menunjukkan sejauh mana aparat kepolisian merasa termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kedisiplinan karena cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor termotivasinya suatu anggota kepolisian itu seperti rasa kebanggaan akan profesi, kepuasan dalam membantu masyarakat, dan keinginan untuk memberikan kontribusi positif terhadap keamanan.

Pentingnya kedisiplinan kerja itu sangat vital karena disiplin kerja merupakan landasan atau fondasi yang efisiensi dalam operasional dan keberhasilan kepolisian. Disiplin yang tinggi dapat membantu memastikan bahwa petugas polisi mengikuti aturan, prosedur, dan standar dalam pelaksanaan tugasnya. Peran kepemimpinan yang efektif juga menjadi kunci dalam memperkenalkan atau mempromosikan kedisiplinan kerja di kepolisian. Pemimpin yang memberikan teladan, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan konsekuensi yang konsisten terhadap pelanggaran disiplin cenderung menciptakan budaya organisasi yang lebih disiplin. Pengaruh lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kedisiplinan anggota kepolisianya. Dengan kita memahami pengaruh kedudukan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja kepolisian, dapat dilihat bagaimana faktor-faktornya seperti hierarki dalam

struktur kepolisian, motivasi, dan lingkungan organisasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja anggota kepolisian dalam menjaga kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, dkk. (2019). Peran motivasi kerja terhadap disiplin kerja aparat kepolisian di polsek kelapa lima kota kupang. *Journal of Health and Behavioral Science*. 1(4), 191-198. DOI: <https://doi.org/10.35508/jhbs.v1i4.2103>
- Bustan., Maryadi., Rahim, D.R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru. *Jurnal Cash Flow*, 2(4), 577-584.
- Danendra, I.B.K. (2012). Kedudukan dan fungsi kepolisian dalam struktur organisasi negara Republik Indonesia. *Lex Crimen*. 1(4).
- Hakim, A.R., Cahyani, B.H. (2014). Hubungan Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja Pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman. *Jurnal Spirits*, 4(2), 54-64.
- Noor, S., Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Jurnal Of Management and Business*, 2(2), 275-286.
- Puri, S.B., Waruwu, K. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Kepolisian Kota Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1-13.
- Rusydi, M., Firman, A., Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.