



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kcu Karawang

Rosgita<sup>1</sup>, Danny Ramdani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 29 November 2023

Revised: 11 Desember 2023

Accepted: 18 Desember 2023

*This research was conducted to get empirical evidence. Explaining the phenomena, and making conclusions about the influence of work environment variables and work motivation on employee performance at PT. TIKI Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. This study was conducted using descriptive and verification namely, knowing, explaining and analyzing. In this study, a sample of 206 where respondents were selected using random sampling. The research variables include independent variables, namely work environment (X1) and work motivation (X2), as well as employee performance variables as the dependent variable. Data analysis techniques used the Likert scale technique and path analysis using Microsoft Office tools and SPSS for Windows version 25. The results of this study prove that there is a correlation between Environment and Motivation 0.688. This means that the work environment and work motivation have a relationship with strong criteria. The partial results of hypothesis testing work environment variables do not significantly influence employee performance variables. There is a simultaneous influence between work environment and work motivation on employee performance at PT. TIKI NUgraha Ekakurir Route (JNE) KCU Karawang by 15.6%, while 27.9% is influenced by variables that have not been studied.*

**Keywords:** Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

(\*) Corresponding Author:

[Ghitaros4@gmail.com](mailto:Ghitaros4@gmail.com)

**How to Cite:** Rosgita, R., & Ramdani, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kcu Karawang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10437067>.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah merupakan aset perusahaan yang perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan serta kemajuan perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020). Sebaik apapun tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan atau bahkan diabaikan. Seperti yang dikatakan Hasibuan (2021:11) bahwa “tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih”. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi perusahaan tersebut tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang terlibat. dimiliki perusahaan (Sugiarti, 2021).

Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, harapan, bakat, dan keterampilan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja di dalam perusahaan juga perlu diperhatikan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka (Ismi Pujawati et al., n.d.,2021) Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya

dengan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan memiliki semangat bekerja dan kinerjanya tentu akan meningkat (Sidanti,2021).

Selain lingkungan kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Hutagulung dan Triasturi,2021) mengatakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan motivasi kerja yang merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Menurut (Kondalkar,2021) Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang muncul dari kebutuhan, keinginan, dan tujuan seseorang yang mendorongnya untuk menggunakan energi fisik dan mental guna mencapai tujuan yang diinginkan.

PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang adalah salah satu perusahaan jasa pengiriman barang atau logistik yang erat kaitanya dengan pelayanan pada masyarakat diseluruh Indonesia. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1990. Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan akan pengiriman barang dan logistik, telah banyak bermunculan perusahaan lainnya yang bergerak dalam bidang yang sama.

Berdasarkan latar belakang tersebut sesuai dengan masalah yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang”.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang yang berjumlah 425 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling dengan berjumlah 206 Responden. Peneliti menggunakan sumber data prier yang diperoleh dengan menggunakan instrument kuesioner. Kuesioner menggunakan bentuk pertanyaan dengan Skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban untuk setiap butir pertanyaan. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan SPSS 25 for windows untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara masing-masing indikator dan total skor setiap variabel, dan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, yaitu 0,137. Jadi dapat disimpulkan semua pertanyaan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel, karena nilai Cronbach's alpha untuk variabel tersebut lebih besar dari pembanding 0,06. Sehingga item-item yang berkaitan dengan masing-masing variabel dapat digunakan sebagai ukuran.

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05. berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan Teknik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Oleh karena itu, model penelitian telah didistribusikan secara normal, sehingga dapat digunakan selama penelitian.

**Uji Korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

**Tabel 1. 1 Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

Correlations			
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	206	206
X2	Pearson Correlation	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	206	206

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber : Pengolahan SPSS 25,2023**

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat dinilai sebesar 0,866 dengan demikian Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat hubunga yang kuat dan searah karena nilainya positif.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

**Tabel 1. 2 Tabel Koefisien Jalur**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.023	1.124		4.470	.000
	X1	.048	.074	.048	.646	.519
	X2	.815	.075	.807	10.864	.000

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Pengolahan SPSS 25,2023**

koefisien jalur variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan koefisien lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 0,048. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

**1. Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diketahui pengaruh langsung oleh variabel lingkungan kerja sebesar 0,023 atau 2,3%. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 ke Y**

Variabel		Perhitungan	Besarnya pengaruh
----------	--	-------------	-------------------

	<b>Interprestasi Analisis Jalur</b>		
Lingkungan Kerja (X1)	Pengaruh langsung ke Y	0,048 <sup>2</sup>	0,023
	Pengaruh tidak langsung ke Y	0,048 x 0,807 x 0,866	0,034
<b>Total pengaruh</b>			0,057

**Sumber** : Pengolahan SPSS 25,2023

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,057 atau 5,7%.

## 2. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diketahui pengaruh langsung oleh variabel Motivasi sebesar 6,5%. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 4 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X2 ke Y**

<b>Variabel</b>	<b>Interprestasi Analisis Jalur</b>	<b>Perhitungan</b>	<b>Besarnya pengaruh</b>
Motivasi Kerja (X2)	Pengaruh langsung ke Y	0,807 <sup>2</sup>	0,065
	Pengaruh tidak langsung ke Y	0,048 x 0,807 x 0,866	0,034
<b>Total pengaruh</b>			0,099

**Sumber** : Pengolahan SPSS 25,2023

Pada tabel 4.47 menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 0,099 atau 9,9%.

## 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 1. 5 Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.718	4.222473
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

**Sumber** : Pengolahan SPSS 25,2023

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,721 berarti 72,1%, variabel Kinerja karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (x2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,1% sedangkan sisanya  $1 - 0,721 = 0,279$  atau 27,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka persamaan jalurnya adalah  $Y = 0,057 x_1 + 0,099 x_2 + 0,279 = 1$ .

**4. Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 1. 6 Koefisien Jalur Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X 1	X 2	
Lingkungan Kerja	Nilai X1 ke Y	0,023	...	0,034	0,057
Motivasi Kerja	Nilai X2 ke Y	0,065	0,034	...	0,099
<b>Total Pengaruh</b>					0,156
<b>Pengaruh Variabel Lain</b>					0,519

**Sumber** : Pengolahan SPSS 25,2023

Berdasarkan tabel 4.48 di atas, terlihat bahwa total pengaruh yang disebabkan Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,156 atau 15,6% sedangkan variabel lain yang mempengaruhi sebesar 0,279 atau 27,9%.

Adapun persamaan jalurnya sebagai berikut :

$$Y = 0,057 x_1 + 0,099 x_2 + 0,279$$

**Uji Hipotesis**

**1. Pengujian Korelasi Lingkungan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

H<sub>0</sub> :  $r_{x_1 x_2} = 0$  : Tidak Terdapat Korelasi antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja.

H<sub>1</sub> :  $r_{x_1 x_2} \neq 0$  : Terdapat Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

**2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H<sub>0</sub> =  $P_{YX_1} = 0$  : tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>1</sub> =  $P_{YX_1} = 0$  : terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**3. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H<sub>0</sub> =  $P_{YX_2} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 = \rho_{YX_2} \neq 0$  : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

**4. Pengujian Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0 = \rho_{X_1, X_2, Y} = 0$  : Tidak Terdapat Pengaruh Simultan Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 = \rho_{X_1, X_2, Y} \neq 0$  : Terdapat Pengaruh Simultan Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

**Hasil Uji T Parsial**

1. Nilai t hitung (24,73) > t tabel (1,652). Maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) dengan Motivasi (X2)
2. Nilai sig. (0,519) >  $\alpha$  (0,05) dan t hitung (0,646) < t tabel (1,652) maka dengan demikian  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pengujian hipotesis secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan t hitung (10,864) > t tabel (1,652), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pengujian hipotesis secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Hasil Uji F Simultan**

1. Nilai sig. (0,000) >  $\alpha$  (0,05) dan f hitung (261,953) > f tabel (3,40) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**SIMPULAN**

1. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali Chaerudin, Inta Hartiningtyas, Rani, & Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Sheila Mareta Subakti, Ed.). Cv Jejak, Anggota Ikapi.
- Bambang Septiawan, Endah Masrunik, & M.Rizal. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori Dan Penerapan)*. Addin Publising .
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role Of Work Motivation And Work Environment In Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i2.54>
- Benjiro Falah Zayd, B., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama

- Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i4.33>
- Desi Kristanti, & Ria Lestari. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Nurul Azizah, Ed.). Media Sahabat Cendekia Pondok Maritim Indah Blok Pp-7, Balas Klumprik, Wiyung, Kota Surabaya.
- Dr. Ir. Harsuko Riniwati, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm)* (Tim Ub Press, Ed.). Ub Presss.
- Dr. Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, S. M. (2020). *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja* (Afrita, Ed.). Penebar Media Pustaka 2020 .
- Eko Budiyanto, S. M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S. Si. , M. M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Se. ,Mm H. Ahmad Mukhlis, Ed.). Cv. Aa. Rizky .
- H. Fachrurazi, Dhiana Ekowati, Yoeliastuti, & Haryanti. (2022). *Pengantar Manajemen* (Paput Tri Cahyono, Ed.). Cendikia Mulia Mandiri .
- Iendy Zelviean Adhari, S. M. M. , M. E. . , M. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Ayu Lestari Dan Tim Qiara Media, Ed.). Cv. Penerbit Qiara Media .
- Ismi Pujawati, C., Irfani, A., Roosallyn Assyofa Prodi Manajemen, A., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (N.D.). *Prosiding Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, & M. Nur Chabibi. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Dr. Zulfikar, Ed.; Muhammad Kris Yuan). Penerbit Lppm Universitas Kh. A Wahab Hasbullah .
- Marbawi Adamy, Se. , Mm. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Universitas Malukussaleh .
- Muhammad Irfan Nasution, N. P. (2022). *Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1). <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Mukson, M. M. ,M. P., Prof. Dr. Hamidah, S. E. , M. S., & Prof. Anton Satria Prabuwono, Ph. D. (2020). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja Umkm Melalu Komitmen Organisasi* (Andriyanto, Ed.). Anggota Ikapi No.181/Jte/2019.
- Ni Wayan Dian Irmayani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cv Budi Utama .
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, & Reni Chairunnisah. (2021). *Kinerja Karyawan*. Grup Cv Widina Media Utama.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No8.577>
- Prof Dr H. Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Kencana.

- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Ke-2)*. Alfabeta.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta Cv.
- Roni Angger Aditama. (2020). *Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi* (Meiga Lettucia, Ed.). Ae Publishing.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence Of Training, Work Environment And Career Development On Work Motivation That Has An Impact On Employee Performance At Pt. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.V6i1.304>
- Surajiyo, Nasruddin, & Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Grup Penerbitan Cv Budi Utama .
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati, Ed.). Penerbit Kbm Indonesia Anggota Ikapi.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 196. <https://doi.org/10.31289/jkbn.V5i2.2144>
- Yan Kristian Halomoan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2.
- Yaya Ruyatnasih, Se. , M., & Liya Megawati, Se. , M. (2019). *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi Dan Kasus (Edisi 3)*. Putra Galuh Publisher.
- Yuan Badrianto, M. E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Nesinak. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi* , 2, 85.
- Zainuri, M. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).