

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH NASIONAL KEMENTERIAN PU JAKARTA SELATAN

Maulana Ibrahim¹, Muhamad Guruh²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
maulanaibrahim2234@gmail.com, dosen02256@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Keywords: <i>Effect of Work Discipline, Work Culture, Employee Productivity</i>	The purpose of this study is to examine the effect of work discipline and work culture on employee productivity at the Infrastructure Development Center of the Ministry of Public Works, South Jakarta, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative associative research method. The sample size used in this study comprises 55 respondents. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee productivity as evidenced by a correlation coefficient of 0.891, indicating a very strong relationship. The coefficient of determination is 79.4%. The calculated t-value is 5.101, which is greater than the t-table value of 2.005, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, work culture also has a significant effect on employee productivity, as indicated by a correlation coefficient of 0.877. The coefficient of determination is 76.9%. The calculated t-value is 4.177, which is greater than the t-table value of 2.005, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and work culture have a significant effect on employee productivity. This is demonstrated by the multiple linear regression equation $Y = 8.437 + 0.891X_1 + 0.877X_2$, a correlation coefficient of 0.929, a coefficient of determination of 84.6%, and an F-value of 142.565, which is greater than the F-table value of 3.18, with a significance level of $0.001 < 0.05$.
JM Classification: Accessible	
DOI: https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.141	

I. PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur merupakan pondasi penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas hidup masyarakat, serta pengembangan wilayah secara berkelanjutan. Infrastruktur yang memadai, seperti jalan, jembatan, sistem transportasi,

energi, air bersih, dan teknologi informasi, memiliki peran strategis dalam mempercepat konektivitas antarwilayah dan meningkatkan daya saing suatu negara. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan dan kompleksitas pembangunan infrastruktur, dibutuhkan suatu lembaga atau pusat yang secara khusus berperan dalam merancang, mengembangkan, serta mengevaluasi berbagai proyek infrastruktur secara terintegrasi. Oleh karena itu, kehadiran Pusat Pengembangan Infrastruktur (PPI) menjadi sangat penting sebagai wadah untuk mengkoordinasikan kegiatan penelitian, perencanaan teknis, inovasi teknologi, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia di bidang infrastruktur.

Pusat Pengembangan Infrastruktur wilayah nasional bertujuan untuk menjawab tantangan pembangunan yang dinamis, memastikan proyek-proyek infrastruktur berjalan secara efisien, serta memperhatikan aspek keberlanjutan dan ketahanan terhadap perubahan iklim. Selain itu, pusat ini juga berfungsi sebagai fasilitator antara pemerintah, sektor swasta, akademisi, dan masyarakat dalam merumuskan kebijakan serta implementasi proyek infrastruktur strategis nasional maupun regional.

Tabel 1.1
Target produktivitas di Pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nasional
Kementerian PU Jakarta Selatan

No	Dimensi	n	Target	2022		2023		2024	
				Penyelesaian tugas	%	Penyelesaian Tugas	%	Penyelesaian Tugas	%
1	Tindakan konstruktif	55	100%	52	94	48	87	44	80
2	Percaya diri	55	100%	50	91	45	81	39	71
3	Bertanggung jawab	55	100%	48	87	43	78	35	63
4	Cinta pada pekerjaan	55	100%	46	84	40	72	30	54
				90		80		67	

Sumber: Badan Pengembangan infrastruktur wilayah kementrerian pekerjaan umum (2025)

Dari data Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya indikasi bahwa laporan produktivitas pegawai mengalami masalah dimana adanya peningkatan dari target pekerjaan, akan tetapi disisi lain hasil dari produktivitasnya tidak tercapai sesuai dari apa yang diharapkan dan ditetapkan target dari pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nasional Kementerian PU Jakarta Selatan bahkan terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Apabila hal itu terjadi

terus menerus akan mengakibatkan kondisi yang buruk bagi Instansi yang dimana disini disebutkan di pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nasional Kementerian PU Jakarta Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosisatif. Menurut Sugiyono (2019:65) dalam (Yuliyani, 2021, hal. 21) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengedintifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri disiplin kerja (X1) dan budaya kerja (X2), terhadap variabel Y yaitu produktivitas pegawai (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Rozi, 2019, hal. 126) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi

Tabel 1.2
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.789	2.598		3.843	.071
Disiplin Kerja	.891	.062	.891	14.293	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1.2 di atas, maka dapat di peroleh persamaan regresi $Y = 4.789 + 0,891 X1$.

Tabel 1.3
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Kerja (X2)
Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.866	3.293		5.567	.000
Budaya kerja	.877	.076	.877	13.267	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1.3 di atas, maka dapat di peroleh persamaan regresi $Y = 11.866 + 0,877 X_2$.

Tabel 1.4
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)
dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.437	2.715		4.529	.000
Disiplin Kerja	.526	.103	.526	5.101	.001
Budaya kerja	.494	.118	.430	4.177	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 1.4 di atas, maka dapat diperoleh konstanta 8.437, Jika total disiplin kerja dan total budaya kerja bernilai 494, maka nilai rata – rata variabel dependen diperkirakan sebesar 8.437. Koefisien total disiplin kerja 0.526 setiap peningkatan satu unit pada total disiplin kerja 0.526, Setiap peningkatan satu uni pada total disiplin kerja akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.526 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien total budaya kerja 0.494, Setiap peningkatan satu unit pada total budaya kerja akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.494 unit, dengan asumsi variabel konstan.

2. Analisis Keofisien Korelasi

Tabel 1.5
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.891***
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	55	55

Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	.891***	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	55	55

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.5, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,891 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 1.6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Correlations			
		Budaya kerja	Produktivitas Pegawai
Budaya kerja	Pearson Correlation	1	.877***
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	55	55
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	.877***	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	55	55

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.6, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,877 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 1.7
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.920 ^a	.846	.840	2.946	.846	142.565	2	52	.001

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 1.7 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,929 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya disiplin kerja dan budaya kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas pegawai.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.790	3.373
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
Sumber: Data diolah SPSS, 2025				

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,794, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai sebesar 79,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-79,4\%) = 20,6\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 1.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Budaya Kerja (X2)
Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.764	3.575
a. Predictors: (Constant), Budaya kerja				
Sumber: Data diolah SPSS, 2025				

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,769, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-76,9\%) = 23,1\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 1.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1)
dan budaya kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.840	2.946
a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Disiplin Kerja				
Sumber: Data diolah SPSS, 2025				

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.10 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,846, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-84,6\%) = 15,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Disiplin kerja (X1)
Dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.789	2.598		3.843	.000
Disiplin Kerja	.891	.062	.891	14.293	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 1.11 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $55 - 2 = 53$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.005, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($14.293 > 2.005$), dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$.

5. Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 1.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X1)
Dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2475.054	2	1237.527	142.565	.000 ^b
	Residual	451.382	52	8.680		
	Total	2926.436	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 1.12 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.18 dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df1 = k - 1 (3-1)$ dan $df2 = n-k (55 - 3) = 52$ pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $142.565 > 3.18$, dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel disiplin kerja (X1), budaya kerja (X2) secara simultan antara disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai pada pusat pengembangan infrastruktur kementrian PU jakarta selatan.

IV. KESIMPULAN

Variabel disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,437 + 0,526 X_1 + 0,494 X_2$. Nilai

koefisien korelasi R sebesar 0,929, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka R Square sebesar 0,846 atau 84,6%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 84,6% dampak produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu ($142,565 > 3,18$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat dampak yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai disiplin kerja dan budaya kerja yang baik maka akan meningkatnya produktivitas pegawai pada pusat pengembangan infrastruktur kementerian PU jakarta selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Bernard, L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bilson, Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management. 15th Edition. Pearson Education*.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2020). *Human Resource Management. Pearson Education*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS28*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Imbron., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Agrasadya, & Mansyah, W. Al. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian gardener pada pt iss indonesia area pusat pengelolaan gbk jakarta*. 1(8).
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150–164.

<https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. . (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bullu, F. (2024). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen, Kepemimpinan dan Mutu Pendidikan*, 1(1), 11–29. [http://repository.unpas.ac.id/37105/1/BAB II.pdf](http://repository.unpas.ac.id/37105/1/BAB%20II.pdf)
- Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). *ISSN 2620-6110 (online)* <http://jurnal.stier.ac.id>. 3(2), 34–51.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Iriyanti, S. A. Z. (2024). Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada balai besar guru penggerak jawa barat. In *thesis, Universitas Pasundan*.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kaitjily, T. P., & Mutmainnah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Catur Karda Depo Bangunan Serpong Tangerang Selatan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(3), 209–226.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Ranga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Nilda, janna miftahul. (2021). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.

Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12–24.

Rahmawati Intan Sopiyan, Mastur Thoyib, J. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru (Studi Pada Yayasan Islam Asy-Syukriyyah Tangerang). *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(1), 313–320.