

Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)

Alfiana Anggraini¹, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional, (2) pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasional, dan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang. Populasi penelitian adalah seluruh ASN (BAPENDA) Kota Semarang yang berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus yakni semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesionair yang disebar kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. (2) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, (3) Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci : *Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional*

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze (1) the effect of competence on organizational commitment, (2) the effect of self efficacy on organizational Ccommitment, and (3) the effect of work motivation on organizational commitment in Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang. The research population was all ASN in Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang which found 108 people. The sampling technique used a census, where all members of the population are sampled. The method of data collection is to use a questionnaire distributed by respondents. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that (1) Competence had a positive and significant effect on organizational commitment. (2) Self efficacy has a positive and significant effect on Organizational commitment. (3) Work motivation negative effect on organizational Commitment.

Keywords : *Competence, Self Efficacy, Work Motivation, and Organizational Commitment*

Copyright (c) 2022 Alfiana Anggraini, Mohammad Fauzan

✉ Corresponding author :

Email Address : alfiana2708@gmail.com

PENDAHULUAN

Pencapaian sasaran kinerja Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang adalah dengan meningkatkan target penerimaan pendapatan daerah dan meningkatkan pelayanan masyarakat. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang berupaya meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat dengan menciptakan standarisasi layanan yang berkualitas dan perubahan mendasar dalam manajemen pelayanan pajak. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) diwajibkan memiliki komitmen yang kuat mewujudkan peningkatan kualitas layanan tersebut.

Menurut Allen & Meyer (1997) komitmen organisasional adalah sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan (a) karakteristik hubungan *employee*/pegawai dengan organisasinya, (b) berimplikasi dalam pengambilan keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Selanjutnya Allen & Meyer (1997) membagi tiga komponen komitmen organisasional, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Komitmen organisasional menunjuk suatu kondisi ASN pada BAPENDA Kota Semarang yang mempertahankan keanggotaannya serta ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja yang sudah ditetapkan. ASN yang memiliki komitmen selalu berorientasi pada pekerjaan dan optimalisasi hasil kerja untuk mencapai sasaran kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014) Kompetensi dapat dilihat dari atribut-atribut pengetahuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan dan kemampuannya dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Tingkat kompetensi yang dimiliki ASN akan mempengaruhi komitmen dalam melaksanakan tugasnya. ASN yang memiliki kompetensi dan didukung efikasi diri yang kuat berkecenderungan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Menurut Bandura, A (2006) efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kapabiilitasnya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu. ASN yang memiliki efikasi diri melaksanakan tugasnya dengan senang '*enjoyable*' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakannya dengan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang merasa (*feel*), berpikir (*think*), memotivasi (*motivate*) dirinya dan bagaimana berperilaku (*behave*). ASN yang memiliki efikasi diri berkecenderungan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Selain itu, faktor motivasi ikut mempengaruhi komitmen organisasional.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins and Judge, 2007:166). Dalam teori motivasi McClelland's (dalam Robbins, 2007:172) memfokuskan tiga kebutuhan yakni (1) kebutuhan pencapaian '*Need for achievement*' yaitu dorongan kuat untuk pencapaian atau keberhasilan pribadi, bukan hanya sekedar prolehan *reward* saja, (2) kebutuhan kekuatan '*Need for power*' yakni dorongan untuk memiliki pengaruh dan mempengaruhi orang lain, (3) kebutuhan berafiliasi '*Need for Affiliation*' yakni kebutuhan memperoleh hubungan interpersonal yang akrab dan ramah atau hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerjanya. Motivasi pada dasarnya dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku terarah untuk mencapai suatu tujuan. Seorang ASN yang mempunyai motivasi tinggi, akan memahami apa yang mereka lakukan, bekerja dengan

penuh semangat, bergairah, dan gembira tanpa tekanan, untuk pencapaian yang lebih baik.

Hasil *review* penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Afrilyan, B, 2020) akan tetapi temuan hasil penelitian Hatna (2016) menunjukkan hasil yang bertentangan yakni kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Subagyo (2014) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan hasil penelitian Putri (2020) efikasi diri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian Tania (2013) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sedangkan hasil penelitian Sumanto (2016) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil *review* penelitian sebelumnya yang menunjukkan terdapat perbedaan hasil temuan, maka peneliti tertarik meneliti kembali dengan tujuan penelitian ingin mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional, (2) pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasional dan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada BAPENDA Kota Semarang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, (2) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Bapenda Kota Semarang.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN BAPENDA kota Semarang yang berjumlah 108 orang. Semua anggota populasi dijadikan sampel (*sensus*). Data penelitian bersumber dari data primer. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh ASN yang bekerja di BAPENDA Kota Semarang.

Kuesioner variabel kompetensi mengadaptasi dari *competency of administrative functions* yang dikembangkan oleh Katawneh, A.I and Osman, A (2014) yang terdiri 8 item pernyataan. Kuesioner variabel efikasi diri mengadaptasi dari *work self efficacy scale (WSES)* yang dikembangkan oleh Pepe, S.J. *et al* (2010) yang terdiri 9 item pernyataan. Kuesioner variabel motivasi mengadaptasi dari *intrinsic motivation* yang dikembangkan oleh Attindis, S. (2011) yang terdiri 6 item pernyataan. Kuesioner variabel komitmen organisasional mengadaptasi dari *commitment of employee* dari Katawneh, A.I and Osman, A (2014) yang terdiri 12 item pernyataan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat tidak Setuju (STS), tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *Loading Factor (Component Matrix)*. Nilai KMO yang melebihi dari 0,5 berarti kecukupan sampel terpenuhi, dan jika nilai *component matrix* lebih besar dari 0,4, maka item atau indikator dalam kuesioner dikatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Uji model menggunakan uji F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Kemudian dilanjutkan pengujian hipotesis menggunakan uji t, dengan

melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian adalah seluruh ASN BAPENDA Kota Semarang sebanyak 108 orang. Dilihat dari jenis kelamin responden Laki-laki sebanyak 55 (50,9%) dan responden perempuan sebanyak 53 (49,1%). Dilihat dari tingkat pendidikan, responden berpendidikan sarjana sebanyak 79 (73,1%) selebihnya berpendidikan S2 sebanyak 29 (26,9%) Dilihat dari lama kerja sebagian besar responden bekerja di atas 10 tahun sebanyak 30 (27,8%) dan 6-10 tahun sebanyak 49 (45,5%) dan selebihnya responden di bawah 6 tahun 29 (26,9%). Kuesioner disebarikan kepada seluruh responden dan seluruh kuesioner kembali dan dapat dianalisis sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Dependen dan Independen

Variabel	Nilai KMO	Indikator	Faktor Loading (>0,4)	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,669	X1.1	0,682	Valid
		X1.2	0,651	Valid
		X1.3	0,564	Valid
		X1.4	0,759	Valid
		X1.5	0,719	Valid
		X1.6	0,685	Valid
		X1.7	0,551	Valid
		X1.8	0,410	Valid
Efikasi Diri (X2)	0,725	X2.1	0,525	Valid
		X2.2	0,757	Valid
		X2.3	0,754	Valid
		X2.4	0,652	Valid
		X2.5	0,669	Valid
		X2.6	0,617	Valid
		X2.7	0,569	Valid
		X2.8	0,514	Valid
		X2.9	0,454	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0,746	X3.1	0,531	Valid
		X3.2	0,668	Valid
		X3.3	0,803	Valid
		X3.4	0,764	Valid
		X3.5	0,752	Valid
		X3.6	0,545	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	0,844	Y1.1	0,604	Valid
		Y1.2	0,609	Valid
		Y1.3	0,698	Valid
		Y1.4	0,750	Valid

		Y1.5	0,702	Valid
		Y1.6	0,749	Valid
		Y1.7	0,657	Valid
		Y1.8	0,585	Valid
		Y1.9	0,625	Valid
		Y1.10	0,669	Valid
		Y1.11	0,683	Valid
		Y1.12	0,576	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa semua variabel (dependen dan independen) memiliki nilai KMO > 0,5 berarti bahwa semua variable telah memenuhi syarat kecukupan pengukuran sampel. Selanjutnya dilihat dari nilai *loading factor* (*component matrix*) untuk semua variable (independen dan dependen) memiliki nilai *loading factor* > 0,4 sehingga semua item dari semua variable dinyatakan valid .

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas (tabel 2) diperoleh hasil semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel yakni variabel kompetensi (X1), efikasi diri (X2), motivasi kerja (X3) dan komitmen organisasional (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronsbach's Alpha (>0,7)	Alpha Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,780	0,7	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,789	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,767	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,879	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Setelah dilakukan Uji Model (uji F dan *Adjusted R Square*) terlihat bahwa nilai uji F sebesar 24.128 dan uji signifikansi sebesar 0,00 artinya bahwa model memenuhi persyaratan *Goodness of fit* pada level signifiansi (0,00). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,362 menunjukkan bahwa 36 % variabel kompetensi(X1), efikasi diri (X2), motivasi kerja (X3) menjelaskan variabel komitmen organisasional sisanya 64 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model .

Setelah dilakukan uji model dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Hasil uji terlihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil Pengujian		Keterangan
		Koefisien beta (β)	Signifikansi (Sig)	
1.	Kompetensi (X1)	0,260	0,018	Hipotesis

	berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y)			diterima
2.	Efikasi diri (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y)	0,450	0,000	Hipotesis diterima
3.	Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y)	-0,071	0,474	Hipotesis ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linier sebagaimana tertera pada tabel 3, maka temuan penelitian sebagai berikut :

(1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (nilai $\beta = 0,260$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$). Artinya semakin tinggi kompetensi ASN semakin tinggi komitmen ASN di BAPENDA Kota Semarang. ASN di BAPENDA Kota Semarang yang memiliki kompetensi berkarakter mengembangkan keahlian dan keterampilannya serta bertanggungjawab atas pekerjaannya, sehingga ASN yang bersangkutan merasa senang bekerja yang terbaik dan penuh tantangan dan berkarir di BAPENDA Kota Semarang dengan perasaan yang *enjoyable*. Temuan penelitian ini mendukung temuan Afrilyan, B ,2020; Jan, R.H dan Hasan, F, 2020; Yamali., F.R. , 2017; Dewi, N.A.D, 2020 bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

(2) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (nilai $\beta = 0,450$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$). Artinya semakin tinggi efikasi diri ASN semakin tinggi komitmen organisasionalnya. ASN di BAPENDA Kota Semarang yang memiliki efikasi diri memiliki karakter dimana merasa mampu bekerja dengan teman kerja dan atasannya, bekerja dengan metodik, dan selalu mampu mencapai tujuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga ASN yang bersangkutan merasa senang bekerja yang terbaik dan penuh tantangan dan senang berkarir di BAPENDA Kota Semarang. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Marwan, dkk 2018; Subagyo, A, 2019 yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

(3) Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (nilai $\beta = -0,071$ dan nilai signifikansi sebesar $0,474 > 0,05$). Artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin rendah komitmen organisasionalnya. ASN di BAPENDA Kota Semarang yang memiliki motivasi kerja tinggi berkarakter tanggungjawab atas pekerjaan dan memiliki hak untuk mengambil keputusan atas pekerjaannya dan memandang dirinya penting di kantornya, dengan karakter yang melekat dalam dirinya seperti itu sering berbenturan dengan tembok birokrasi yang harus patuh dengan aturan dalalam mengambil keputusan dan tidak boleh melangkahi atasannya dan masih banyak kendala lainnya yang dapat mengakibatkan ASN yang bersangkutan sering terhinggapi perasaan kurang senang dalam bekerja karena tidak mampu mewujudkan impian bekerja yang terbaik dan penuh tantangan menurut persepsi dirinya. Hasil temuan penelitian ini berbeda dari temuan

penelitian Tania, A dan Sutanto, E.M., 2013; Bambang, N dan Prasetya, A, 2016 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasionalnya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi kompetensi ASN semakin tinggi komitmennya pada BAPENDA Kota Semarang, (2) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi efikasi diri ASN semakin tinggi komitmennya pada BAPENDA Kota Semarang dan (3) Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi motivasi kerja ASN semakin rendah komitmen organisasionalnya pada BAPENDA Kota Semarang.

Referensi :

- Allen, N.J. & Meyer. J. P. (1990). *Commitment in the Work Place: Theory research and Application* , Sage Publication, Inc.2455 Teller road Thousand Oaks,California Canada.
- Allen, N.J. & Meyer.J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Jornal occupational psychologi.* ofontorio Canada.
- Attindis, S. 2011. Job Motivation and Organizational Commitment among The Health Professionals : A Questionnaire Survey. *African Journal of Business Management.* Vol. 5 (21).
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesi. 2013. Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor : 12/BNSP.214/XII/2013 tentang Pedoman Verifikasi TUK Oleh TUK,.
Download_uil2f5D7xsrVB9tzAZdTHb6LqUjkyQWO.pdf.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. 2006. *Guide for constructing self-efficacy scales.* In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* , Vol. 5, pp.
- Dewi, Nira Avie Dyah Puspita. 2020. Pengaruh Efikasi Diri terhadap komitmen Organisasional pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia* Available online at: <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Hatna, Arif Firmanda, dkk. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, Vol. 1, No.3
- Jan, Radliyah Hasan dan Faradila Hasan. 2020. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisaasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia Timur, *Gorontalo Management Research* Vol. 3, No. 1, April.
- Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.* Cimahi : CV. Andi Offset.

- Katawneh, A.I. and Osman, A. 2014. The Impact of Core Competencies in Improving the Organization Commitment of Employees in Mutah University in Jordan. *International Journal of Academics Research in Business and Social Sciences*. August, Vol. 4, No. 8
- Marwan, dkk. 2018. Pengaruh *Locus Of Control* dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, Vol. 6, No. 1, Oktober.
- Pepe, S.J; Fernese, M.L; Avalone, F. and Vecchione, M. 2010. Work Self efficacy Scale and Search For Work Self Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las organizaciones*, Vol .26 num, 3, diembre, pp. 201-2010.
- Purnama, N.Q., dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 40, No.2, November.
- Putri, Nurdiana Eka, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai pada RSUD Dr Soegini Lamongan. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. ISSN. 2442-6962 Vol. 4, No. 1
- Putri, Rizka Yunita. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen) <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/521/1/JurnalRizkaYunita20P2028165502779.pdf>.
- Rahayu, M, dkk. 2020. Pengaruh *Servant Leadership* dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional pada Universitas Swasta. *Jurnal Visipena* Vol. 11, No. 2, Desember.
- Robbins, S.P and Judge, T.A, 2007. *Organizational Behavior*. Pearson Education International, Inc Upper Saddle River, New Jersey.
- Subagyo, Amir. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH* Vol. 10, No. 1, MARET: 74-81.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3
- Yamali, Fakhru Rozi. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi. *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business* Vol. 1, No.1, September.