

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Endure Eatore Jakarta Selatan

Julia Retnowulan¹, Isnurrini Hidayat Susilowati², Wiwik Widiyanti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: julia.jlr@bsi.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: isnurrini.ihs@bsi.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: wiwik.www@bsi.ac.id

Cara Sitasi: Retnowulan, J., Susilowati, I. H., & Widiyanti, W. (2019). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Endure Eatore Jakarta Selatan. *Cakrawala*, 19(2), 195–200. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2>.

Abstract - Human resources is one important factor for the progress of a company, one of the aspects that affect the achievement of human resources that have high performance is the motivation of work. The purpose of this study to determine the effect of work motivation on employee performance at PT Dagsap Endura Eatore Jakarta. The author uses the method of observation, questionnaires, study documentation. The author distributed questionnaires to 56 respondents by using Likert scale. Data analysis technique using correlation coefficient, determination, regression equation, then writer process the data by using SPSS version 22. Based on calculation of correlation coefficient obtained equal to 0,750 which mean, there is strong relation between work motivation to employee performance at PT Dagsap Endura Eatore Jakarta. From result of calculation of coefficient of determination obtained result of equal to 0,563 or 56% and the rest 44% influenced by other factors like compensation, promotion, training, and seen from regression equation formed $Y = 14,774 + 0,650X$ this indicate that without work motivation employee performance of 14,774 units and if the motivation to work increased 1 unit it will increase the employee performance of 0.650 units.

Keywords: Work Motivation, Perfomance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk kemajuan sebuah perusahaan, sebab semakin besarnya tingkat persaingan usaha maka semakin besar pula tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu sumber daya manusia haruslah berkualitas. Kualitas sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan sangatlah penting, sebab perusahaan akan dikatakan berhasil jika menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, tentunya didalam sebuah perusahaan dibutuhkan sebuah motivasi kerja. Salah satu aspek yang berpengaruh dalam mencapai kinerja tinggi pada diri manusia adalah motivasi. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi bertujuan mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri karyawan dari rendah menjadi tinggi, sehingga dapat memberikan energi

perilaku yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat berbeda pula, untuk itu kuatnya motivasi yang dimiliki individu akan mempengaruhi kinerja individu tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual. Jika para pegawai memiliki kinerja yang baik, tentunya hal ini dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bisa bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan terus berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

PT Dagsap Endura Eatore Jakarta, merupakan sebuah perusahaan manufaktur olahan makanan seperti nugget, sosis, baso dan daging asap.

PT Dagsap Endura Eatore berawal dari home industry yang berdiri 24 Agustus 2000, dan sekarang sudah menjadi perusahaan yang cukup besar, yang memasarkan produknya hampir keseluruh Indonesia. Tentunya peningkatan kinerja di PT Dagsap Endura Eatore Jakarta sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi kerja berasal dari kata motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan (Mangkunegara, 2015), sedang dalam teori lain disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu (Ainnisya & Susilowati, 2018). Teori lain menyebutkan bahwa motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Erri & Fajrin, 2018)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah energi yang menggerakkan atau mempengaruhi diri seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kebutuhan motivasi seseorang bisa diatur secara hierarki atau tingkat, manusia mempunyai 5 tingkat atau hierarki kebutuhan adalah sebagai berikut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017):

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs) adalah kebutuhan paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, fasilitas.
2. Kebutuhan akan rasa aman (Safety need atau security needs) yaitu mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta terbebas dari ancaman.
3. Kebutuhan sosial (Social needs) yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan harga diri (Esteem needs) yang pada umumnya individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi, mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi (Self-actualization) merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Ada berapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu (Mangkunegara, 2015):

1. Prinsip Partisipasi; Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip Komunikasi; Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerja.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan; Pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang; Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai, untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip Memberi Perhatian; Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Setelah karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan berpengaruh kepada kinerja. Dimana kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu (Fattah, 2017). Teori lain menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan (Retnowulan, 2017). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dalam kurun waktu tertentu. Ditentukan dengan kurun waktu tertentu agar kinerja tersebut dapat terukur.

Pengukuran kinerja dilakukan melalui evaluasi sebagai berikut (Fattah, 2017):

1. Development (Pengembangan)
Digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training, dan juga dapat membantu pelaksanaan konseling antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
2. Motivation (Motivasi)
Digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kerjanya.
3. Human Resource and Employment Planning (Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Pegawai)
Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
4. Communication (Komunikasi)
Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
5. Legal Compliance (Kepatuhan Hukum)
Dapat digunakan sebagai alasan untuk

dipertahankan secara hukum untuk promosi, mutasi, penghargaan, dan PHK.

6. HRM Research (Riset Manajemen Sumber Daya Manusia)

Hal ini dapat digunakan untuk memvalidasi alat seleksi seperti program pengujian atau rencana evaluasi kinerja.

Tujuan pengukuran kinerja memberikan informasi tentang kinerja pekerjaan yaitu penilaian kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja pegawai yang akan datang, antara lain:

1. Pengukuran kinerja pegawai diperoleh dari masa lalu, bertujuan:
 - a. Sebagai dasar atau pedoman dalam rangka pemberian penghargaan
 - b. Sebagai dasar untuk promosi, mutasi, PHK.
 - c. Mengidentifikasi potensi pegawai yang berkinerja tinggi
 - d. Evaluasi program pelatihan sebelumnya
2. Pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja pegawai masa depan, bertujuan:
 - a. Membantu perkembangan dan perbaikan kerja
 - b. Mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan
 - c. Mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja.
 - d. Menetapkan kesepakatan antara supervisor (atasan) dengan pegawai mengenai harapan atau keinginannya.

Pencapaian atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu

1. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan
2. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
3. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana filsafat positivism sebagai landasannya untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pada umumnya menggunakan teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang kemudian dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2016)

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini

penyusunan angket menggunakan skala likert yaitu sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, kurang setuju (KS) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta Selatan. Sedangkan penentuan besarnya sampel menggunakan rumus slovin,

5%.

Adapun rumus slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + ((N \cdot e)^2)} \dots \dots \dots (1)$$

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{65}{1 + ((65 \cdot 0,05)^2)}$$

$$n = 55.913 \text{ Dibulatkan menjadi } 56.$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan Tingkat Kesalahan Variable

Variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah dua variabel yang terdiri dari motivasi (X) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Adapun dimensi dan indikator masing-masing variabel dapat dilihat di table 1 dan 2 berikut ini:

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel X (Motivasi)

Dimensi	Indikator
Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan makanan, istirahat, fasilitas
Kebutuhan Keamanan	Keamanan terjamin, lingkungan kerja aman
Kebutuhan Sosial	Berinteraksi
Kebutuhan Harga Diri	Penghargaan, Mendapatkan pengakuan
Aktualisasi Diri	Kemampuan dan Potensi

Sumber : (Edison, 2017)

Tabel 2. Dimensi dan Variabel Y (Kinerja)

Dimensi	Indikator
Kualitas	Tingkat kesalahan Kerusakan Kecermatan
Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan

Sumber : (Subariyanti, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas motivasi kerja dan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan jumlah sepuluh pertanyaan pada masing-masing variabel.

Dari hasil perhitungan semua pertanyaan dinyatakan valid dengan signifikansi hasil

korelasi lebih kecil dari 0,05 Berikut adalah tabel validitas motivasi kerja dan kinerja karyawan:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,610	0,263	Valid
	X2	0,349	0,263	Valid
	X3	0,758	0,263	Valid
	X4	0,768	0,263	Valid
	X5	0,466	0,263	Valid
	X6	0,427	0,263	Valid
	X7	0,816	0,263	Valid
	X8	0,755	0,263	Valid
	X9	0,756	0,263	Valid
	X10	0,899	0,263	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2019

Berdasarkan r uji 2 (dua) arah dengan $N = 65/df = 64$ taraf kesalahan 5% diperoleh r tabel sebesar 0,263. Karena berdasarkan tabel 3. r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (x) adalah valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) sehingga dapat digunakan seluruhnya

Tabel 4 hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,721	0,263	Valid
	Y2	0,730	0,263	Valid
	Y3	0,732	0,263	Valid
	Y4	0,804	0,263	Valid
	Y5	0,763	0,263	Valid
	Y6	0,642	0,263	Valid
	Y7	0,832	0,263	Valid
	Y8	0,801	0,263	Valid
	Y9	0,614	0,263	Valid
	Y10	0,557	0,263	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2019

Berdasarkan r uji 2 (dua) arah dengan $N = 65/df = 64$ taraf kesalahan 5% diperoleh r tabel sebesar 0,263. Karena berdasarkan tabel 4. r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (y) adalah valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) sehingga dapat digunakan seluruhnya.

1. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	10

Sumber : Hasil olah data, 2019

Ketentuan reliabel yang ditentukan dari skala *Cronbach's Alpha* yaitu 0,81 – 1,00 berarti sangat reliabel. Hasil yang didapat variable motivasi kerja (x) sebesar 0,868 maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

Sumber : Hasil olah data, 2019

Ketentuan reliabel yang ditentukan dari skala *Cronbach's Alpha* yaitu 0,81 – 1,00 berarti sangat reliabel. Hasil yang didapat variabel kinerja karyawan (y) sebesar 0,896 maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

3. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta Selatan dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta Selatan.

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta Selatan.

Adapun kriteria pengujian adalah:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,750**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

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

Sumber : Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 7 hubungan antara variabel motivasi kerja hinerja karyawan signifikan apabila dilihat dari angka signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusan H_1 diterima, berdasarkan ketentuan antara variable motivasi dan kinerja tersebut signifikan. Koefisien korelasi dapat diketahui bahwa 0,750 dapat diartikan bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif.

4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta Selatan, maka penulis menggunakan uji koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,563	,554	3,164

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 8. pada hasil koefisien determinasi diatas dapat diketahui nilai R square sebesar 0,563 atau sama dengan 56% sisanya (100%-56%) yaitu 44% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

5. Uji Persamaan Regresi

Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai kinerja karyawan apabila nilai motivasi kerja diubah, maka digunakan uji persamaan regresi.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Persamaan Regresi

Model		Unstandarized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,774	3,125		4,728	,000
	Motivasi Kerja	,650	,078	,750	8,333	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 9 uji persamaan regresi tingkat signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, kesimpulannya adalah persamaan regresi signifikan.

Adapan untuk menentukan persamaan regresi pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Constant* sebesar 14,774 sedangkan motivasi kerja adalah 0,650 sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk dari rumus:

$$Y = a + b X \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = 14,774 + 0,650X$$

Artinya jika $X = 0$ atau tanpa ada motivasi kerja maka kinerja karyawan sebesar 14,774 satuan. Dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,650satuan

KESIMPULAN

1. Hasil persamaan regresi dan pengujian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT dagsap Endure Jakarta Selatan. Hasil ini bisa diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja kerja karyawan ditentukan oleh moyivasi kerja di PT Dagsap Endure Jakarta Selatan.
2. Hasil pengujian koefisien korelasi sebesar 0,750 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dengan kinerja pada PT Dagsap Endure Jakarta Selatan.
3. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dagsap Endure Jakarta Selatan adalah 56,3 sisanya 43,7 dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu perlu penelitian lebih lanjut diluar model yang dibahas dalam penelitian ini.

REFERENSI

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan, *II*(1), 133–140.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Intan Semester Jakarta. *Perspektif, 16 No 1*.

Fattah, H. A. H. (2017). *Kepuasan kerja & Kinerja Pegawai* (Cetakan Pe). Yogyakarta: Elmatera.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Retnowulan, J. (2017). Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri. *Cakrawala, XVII*(1), 100–107.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

PROFIL PENULIS

Julia Retnowulan, SE.MM. Lahir di Medan 1975. Pada tahun 1994-1997 menempuh pendidikan di Politeknik Univesitas Indonesia jurusan Administrasi Niaga program studi Sektretaris, kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Kertanegara di Jurusan Ekonomi. Lalu menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen Universitas Krisnadwipayana. Pernah bekerja di

¹Julia Retnowati, ²Insnurrini Hidayat, ³Wiwik Widiyanti

perusahaan Trading Company sebagai sekretaris .Dan sejak tahun 2003 aktif sebagai pengajar di Akademi Sekretari dan manajemen BSI Jakarta. Penulis juga owner laik dish, usaha yang bergerak dibidang kuliner.

Isnurrini Hidayat Susilowati, SE.MM. lahir di Magelang Jawa Tengah menyelesaikan studi S1 di FE Universitas Sebelas Maret (UNS) Solo dan S2 Magister Manajemen di Institut Pertanian Bogor (IPB) Bogor. Pernah bekerja di PT.Bank Danamon Indonesia, Tbk Bone dan Pare-Pare Sulawesi Selatan sebagai Kepala Operasional dan Administrasi dan di PT. Bank Niaga, Tbk pada Divisi Marketing Komunikasi sebagai Koordinator Marketing Even. Saat ini aktif sebagai dosen pada AMIK BSI Bogor sejak tahun 2010 dan menjadi anggota konsorsium Akademi Manajemen Keuangan (AMK) BSI Jakarta.

Wiwik Widiyanti, SP.MM., Dilahirkan di Purworejo, 11 Mei 1977. Pada tahun 1995 -2001 menempuh pendidikan di jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta dan pada tahun 2010-2012 melanjutkan pendidikan di jurusan Magister Manajemen Universitas BSI Bandung. Sejak tahun 2003 aktif sebagai pengajar di Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta.