

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk

Denny Erica¹, Ita Suryani², Hoiriah³, Irwin Ananta Vidada

^{1,2,3,4}Universitas Bina Sarana Informatika

¹denny.dea@bsi.ac.id

²ita.its@bsi.ac.id

³hoiriah.hrh@bsi.ac.id

⁴irwin.iav@bsi.ac.id

ABSTRAK

PT. Aneka Gas Industri Tbk sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang terkategori perusahaan besar perlu memperhatikan, mengevaluasi dan merumuskan strategi dalam pemberian motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai uji t hitung untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,230 dan t tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel dan nilai signifikan $<$ dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Motivasi (X) dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

PT. Aneka Gas Industri Tbk as one of the State-Owned Enterprises (BUMN), which is categorized by large companies, needs to pay attention, evaluate and formulate strategies in providing appropriate motivation to human resources owned, so as to improve employee performance that can have a positive impact on the company .

This study proves that partially there is an influence between motivation variables on performance variables as one of the determinants of the importance of motivational elements that can determine and influence employee performance improvement. This can be seen from the t test value for work motivation variable (X) of 10,230 and t table of 2,011 and the significant value of $0,000 < 0,05$. Because the value of t arithmetic $> t$ table and a significant value $<$ of 0,05, then H_0 is rejected and H_a is accepted, so that the Motivation Variable (X) can be said to have a significant effect on the Performance Variable (Y).

Keywords: Motivation, Performance, Employees

Naskah diterima:, direvisi: 02-12-2019, diterbitkan: 01-04-2020

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting dibandingkan faktor-faktor lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasionalnya di dalam perusahaan serta dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas. (Luthfi, Susilo, & Riza, 2014), Selain itu karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan mampu

membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan. Mereka akan memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas yang mereka miliki ke dalam pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup,

dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan karyawan. (Meidizar & Rustono, 2016) Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat (Widhianingrum, 2017).

PT. Aneka Gas Industri Tbk (AGI) yang didirikan sejak tahun 1916, merupakan pemasok produk gas industri seperti gas udara (air gases) (oksigen, nitrogen dan argon), gas sintesis (synthetic gases), bahan bakar gas (fuel gases), gas langka (rare gases), gas sterilisasi (sterilization gases), gas pendingin (refrigerant gases) dan gas elektronik (electronic gases). PT. Aneka Gas Industri Tbk (AGI) juga memasok gas campuran, khusus dan medis beserta perlengkapan peralatan dan jasa instalasi. Produk dari perusahaan ini juga memiliki aplikasi yang beragam dan digunakan oleh berbagai industri termasuk medis, metalurgi, energi, infrastruktur dan lainnya.

PT. Aneka Gas Industri Tbk sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang terkategori perusahaan besar perlu memperhatikan, mengevaluasi dan merumuskan strategi dalam pemberian motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak positif bagi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk, sehingga hasil dari penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan di dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan di mana tindakan tersebut dianggap dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan, dengan demikian motivasi dapat muncul apabila ada interaksi seseorang tersebut dengan seseorang yang lain atau suatu lingkungan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu. (Erica, 2012) Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2003) Menurut Robbins, "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. (Wibowo, 2007) Tujuan dan pemberian motivasi (Hasibuan, 2003), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Maslow, manusia mempunyai lima kategori kebutuhan sebagai pendorong motivasi manusia (Teori Hirarki Maslow) (Erica, 2012), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar untuk hidup seperti kebutuhan akan makanan, minuman,

udara, dan perumahan. Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya sebelumnya beranjak kepada kebutuhan yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan terhadap keamanan (*security needs*) yaitu kebutuhan terhadap keselamatan, stabilitas, jaminan sosial, tidak terancam dan sebagainya. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan pekerjaan yang permanen, jaminan kesehatan, pensiun dan lain-lain.
3. Kebutuhan terhadap afiliasi (*affiliation needs*) yaitu kebutuhan terhadap persahabatan, cinta dan keikutsertaan, rasa memiliki, disayangi dan diperhitungkan sebagai pribadi, kemitraan. Kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan diri (*esteem needs*) yaitu kebutuhan terhadap pengakuan dan respek dari atasan maupun teman sekerja. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi akan menyebabkan perasaan mendapat penilaian kurang baik dari orang lain.
5. Kebutuhan pengembangan diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk merealisasikan potensi diri masing-masing untuk pengembangan diri dengan pengembangan kepastian mental dan kerja melalui berbagai kegiatan.

Clayton Aderfer mengemukakan Teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) terkait dengan kebutuhan manusia yang dikelompokkan dalam 3 (tiga) kelompok (Mangkunegara, 2009) yaitu:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi)
Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori hirarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.
2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori hirarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial

3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori hirarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri

Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. (Mathis & Jackson, 2002)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik. (Mangkunegara, 2009)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Sagala, 2013)

Mengukur kinerja dari seorang karyawan (Dharma, 2003), mempertimbangkan:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu dengan

menjelaskan hubungan kausal antara variabel dan menguji hipotesis, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi. (Singarimbun & Sofyan, 2006)

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2014)

Sebelum diolah dengan analisis regresi linier sederhana, data dalam skala ordinal akan diubah terlebih dahulu menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

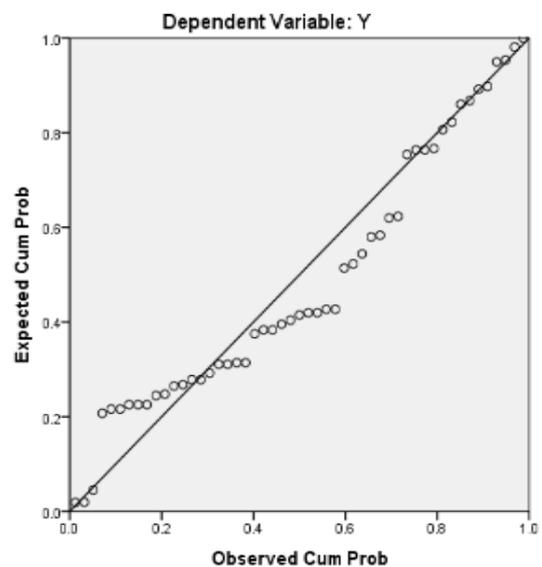
Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Tujuan pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau nilai residual memiliki distribusi normal. Hal ini diperlukan karena dalam pengujian t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Berdasarkan Gambar 1, pada Grafik Uji Normalitas menggunakan P-Plot terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, dimana penyebarannya mengikuti dan mendekati searah dengan garis diagonal. Hal ini berarti model regresi yang digunakan untuk persamaan regresi yang mengukur pengaruh motivasi sebagai *independent variable* terhadap kinerja karyawan sebagai *dependent variable* memiliki distribusi data yang normal dan memenuhi asumsi normalitas.

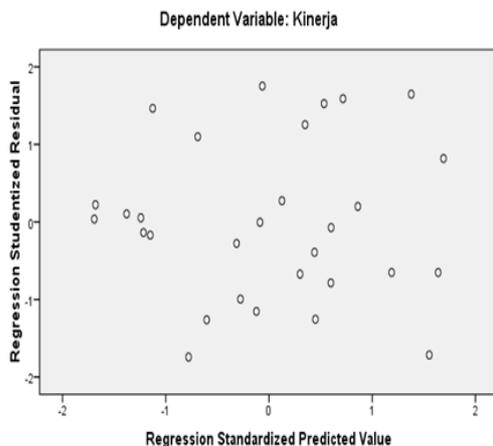
Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterpkedastisitas.

Dasar analisis :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Scatterplot



Gambar 2.
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2, Grafik Uji Heteroskedasitas menggunakan Scatterplots diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk

memprediksi Kinerja berdasarkan masukan dari variable independent Motivasi.

Analisis Regresi Linier

Perhitungan statistik hasil analisis regresi linier sederhana, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.457	.201		2.273	.027
X	.811	.079	.825	10.230	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier sederhana, didapat nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,457 + 0,811X$$

1. Jika motivasi (X) bernilai “0” maka kinerja (Y) akan bernilai 0,475 satuan.
2. Jika motivasi (X) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,811 satuan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 2.
Uji Hipotesis (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.457	.201		2.273	.027
X	.811	.079	.825	10.230	.000

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis:

H₀ : Motivasi (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Ha :Motivasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan Tabel 2. Uji Hipotesis (Uji t) secara parsial, Variabel Motivasi (*Independent Variable*) yang dimasukkan ke dalam model regresi berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja (*Dependent Variable*). Hal ini dilihat dari nilai uji t hitung untuk variabel motivasi (X) sebesar 10,230 dan t tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel dan nilai signifikan $<$ dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Motivasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y).

PENUTUP

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai uji t hitung untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,230 dan t tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel dan nilai signifikan $<$ dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Motivasi (X) dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y).

Dari hasil penelitian ini menggambarkan bahwasannya motivasi karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, secara keseluruhan dalam kategori baik dan berpengaruh secara signifikan atas peningkatan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk pihak manajemen perusahaan di dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan yang terkait dengan sumber daya manusia.

Penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk memiliki motivasi yang terkategori baik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat mempertahankannya dan memberikan

motivasi lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor* (Revisi). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Erica, D. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMP Bina Kusuma Jakarta). *Widya Cipta*, III(1), 31–43.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidizar, G., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk) (Vol. 3, pp. 1032–1040).
- Rivai, & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Singarimbun, M., & Sofyan, E. (2006). *Metode Penelitian Survei* (Revisi Cet). Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Ketiga). Jakarta: Rajawali Press.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan, 3(03), 193–198.

BIODATA PENULIS

1. **Denny Erica, SE, MM**, lahir di kota Jakarta pada Tanggal, 27 Desember 1976, lulus S1 dari Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana pada Tahun 1999, dan melanjutkan pendidikan Akta IV di Universitas Negeri Jakarta hingga lulus pada Tahun 2003, setelah itu melanjutkan pendidikan S2 Magister Manajemen di Universitas Mercu Buana hingga lulus pada Tahun 2011. Pengalaman mengajar menjadi Guru di SMP, SMEA, dan SMA Bina Kusuma Jakarta dari Tahun 2003 hingga 2008, selanjutnya menjadi Dosen bidang ilmu manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika dari Tahun 2008 hingga sekarang. Dan lulus Sertifikasi Dosen (Serdos) pada Tahun 2016.
2. **Ita Suryani, M.I.Kom**, lahir di Jakarta, 04 Maret 1984, pendidikan S1 Public Relations Universitas Budi Luhur pada Tahun 2006, dan pendidikan S2 Marketing Communication Universitas Mercu Buana Tahun 2012, mengajar kurang lebih 11 tahun dengan fokus pada bidang kehumasan/Public Relations. Menghasilkan beberapa jurnal ilmiah di bidang kehumasan. Mengajar mata kuliah Penulisan Naskah PR, Strategi Kampanye PR, Public Speaking dan Digital PR. Lulus serdos Tahun 2015.
3. **Hoiriah, S.Si, M.Kom**, lulus S1 Tahun 1996 Fakultas MIPA Program Studi Matematika Universitas Sriwijaya, lulus S2 MIS Ilmu Komputer STMIK Nusa Mandiri Jakarta tahun 2013. Pengalaman mengajar tahun 1998-2011 menjadi dosen di Fakultas Teknologi Industri Jurusan Teknik Industri Universitas Trisakti, Tahun 1998-2015 menjadi Asisten Pembimbing Kursus KUMON Matematika, Tahun 2007-2009 menjadi dosen di STMIK Nusa Mandiri, dan menjadi dosen di Universitas Bina Sarana Informatika dari Tahun 2001-sekarang)
4. **Irwin Ananta Vidada, SE, MM**, menerima gelar Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi UPI YAI tahun 2000 dan menyelesaikan Strata-2 (S2) Magister Manajemen Unkris tahun 2011. Mengawali karir sebagai dosen dari tahun 2001 di Bina Sarana Informatika maupun perguruan tinggi lainnya, selain itu pernah mengajar pada lembaga pelatihan bisnis dan bimbingan belajar ternama di Indonesia. Selaku dosen telah memiliki jenjang JFA Lektor tahun 2014 dan sertifikasi pendidik untuk dosen tahun 2015. Saat ini menjabat sebagai staf wakil rektor bidang non akademik Universitas Bina Sarana Informatika. Aktifitas akademik dilakukan dengan mengajar matakuliah ekonomi dan manajemen, menjadi pemerhati dan pengulas materi muamalah syariah kontemporer, manajemen sumber daya manusia dan bisnis. Tulisannya bisa di lihat pada berbagai jurnal ilmiah maupun prosiding nasional dan internasional.