



## Edukasi Tentang Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Media Poster kepada Karyawan Kantor Berita Online X di Surakarta

*Education About Work Motivation and Organizational Culture through Poster Media for Employees of the X Online News Agency in Surakarta*

Neni Kumalasari<sup>1</sup>, Norma Setya Anggraini<sup>2</sup>, Sri Mentari<sup>3</sup>, Sigit Santoso<sup>4</sup>

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret

[nenikumalasari@student.uns.ac.id](mailto:nenikumalasari@student.uns.ac.id)<sup>1</sup>, [norma.setyaa@student.uns.ac.id](mailto:norma.setyaa@student.uns.ac.id)<sup>2</sup>,

[srimentari@student.uns.ac.id](mailto:srimentari@student.uns.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 10 November 2023

Accepted: 08 Desember 2023

Published: 31 Desember 2023

**Keyword:** : work motivation, work culture, psychoeducation, posters

**Abstract:** Organizations need human resources as the main support in achieving the desired goals. Quality human resources are able to contribute to advancing the organization and increasing organizational productivity. Employee performance is influenced by several factors including work environment, work discipline, organizational culture, leadership, and work motivation. However, there are still many employees who are not optimal in carrying out their responsibilities due to a lack of work motivation and poor organizational culture. One effort that can be made to overcome this problem is by providing education through print media such as posters. The aim of this psychoeducational activity is to increase employee work motivation and awareness, especially employees at one of the news agencies in the city of Surakarta, to create a good organizational culture. The methods used in implementing this activity are observation and psychoeducation through posters. The target of this activity is employees who work at one of the news agencies in the city of Surakarta. The results of this activity are positive changes shown by employees in terms of work discipline and enthusiasm in carrying out their work..

### Abstrak

Organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu berkontribusi dalam memajukan organisasi dan meningkatkan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Namun, masih banyak pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya dikarenakan kurangnya motivasi kerja dan budaya organisasi yang kurang baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan melakukan edukasi melalui media cetak seperti poster. Tujuan dari kegiatan psikoedukasi ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dan kesadaran pegawai khususnya pegawai di salah satu kantor berita yang ada di Kota Surakarta untuk menciptakan budaya organisasi yang baik. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah observasi dan psikoedukasi melalui poster. Sasaran kegiatan ini adalah pegawai yang bekerja di salah satu kantor berita yang ada di Kota Surakarta. Hasil dari kegiatan ini adalah adanya perubahan positif yang ditunjukkan oleh pegawai dari aspek kedisiplinan kerja dan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, budaya kerja, psikoedukasi, poster.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak dapat dipisahkan, karena sumber daya manusia dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu perusahaan, salah satunya perusahaan berita online X yang ada di Surakarta ini. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap kewajiban dan mematuhi larangan, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik<sup>1</sup>. Selain itu, semakin banyaknya kompetitor dan tingginya persaingan dalam segala aspek, membuat SDM yang ada pada sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan kompetensi yang tinggi<sup>2</sup>. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya, jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya baik dorongan dari luar maupun dari dalam, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Selain motivasi, pegawai juga diharapkan dapat menerapkan budaya kerja pada perusahaan tempatnya bekerja dengan baik. Budaya kerja merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, biasanya norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi<sup>3</sup>.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di salah satu kantor berita online di solo, menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang memiliki motivasi bekerja rendah, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja. Selain itu terdapat pegawai yang tidak memiliki job desk yang jelas ketika bekerja, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang hanya duduk bersantai ketika jam kerja dan tidak melakukan apapun pada saat jam kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi kurang diterapkan oleh pegawai di kantor berita online tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka diperlukan adanya upaya sosialisasi. Penulis berinisiatif untuk membuat sebuah poster psikoedukasi yang berguna untuk memberikan informasi terkait motivasi kerja, kedisiplinan pegawai dan budaya kerja perusahaan. Psikoedukasi merupakan sebuah upaya untuk mengurangi ketidakdisiplinan kerja dan peningkatan motivasi serta budaya kerja yang mengutamakan pemberian pengetahuan terkait

<sup>1</sup> Nurdin, M. N. H., Habiburrahman, H., Rezki, L. M., Andriadi, F., & Ummah, P. I. (2023). Edukasi Penegakan Kedisiplinan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Media Poster pada Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Community Dedication*, 3(1), 98-111.

<sup>2</sup> Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.

<sup>3</sup> Dinda, A. (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*).

edukasi dan pengembangan sumber daya manusia. Psikoedukasi dilakukan dengan pembuatan poster yang mana pengaplikasian poster dilakukan dengan ditempelkan di dinding atau permukaan datar lainnya dengan sifat mencari perhatian mata sekuat mungkin. Adapun tujuan dari pembuatan poster psikoedukasi ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dan budaya kerja pegawai di salah satu kantor berita online di Surakarta.

## **METODE**

Dalam proses pelaksanaan kegiatan ini digunakan dua metode yaitu metode observasi dan psikoedukasi dalam bentuk poster. Sasaran dari kegiatan ini adalah para pegawai di salah satu kantor berita di Kota Surakarta. Adapun tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman para pegawai di salah satu kantor berita di Kota Surakarta terkait motivasi kerja dan budaya organisasi.

### **Observasi**

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti<sup>4</sup>. Metode ini digunakan untuk mengetahui permasalahan yang dialami oleh pegawai di salah satu kantor berita di Kota Surakarta. Metode observasi yang digunakan adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung saat penulis melaksanakan kegiatan magang di kantor tersebut yang kurang lebih berlangsung selama 1 bulan.

### **Psikoedukasi melalui Media Poster**

Menurut Ni'matuzaroh<sup>5</sup>, psikoedukasi adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mengajarkan atau menyampaikan materi tertentu dengan tujuan untuk mengubah pola pikir individu dan konsep-konsep tertentu. Psikoedukasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu psikoedukasi aktif dan pasif. Menurut Natasubagyo dan Kusrohmaniah, psikoedukasi aktif adalah psikoedukasi yang memerlukan beberapa tugas aktif seperti meditasi sehingga umumnya dipadukan dengan psikoterapi lainnya. Sedangkan psikoedukasi pasif tidak memerlukan tugas aktif sehingga dapat dilakukan dengan menggunakan kelas, poster, atau sejenisnya.

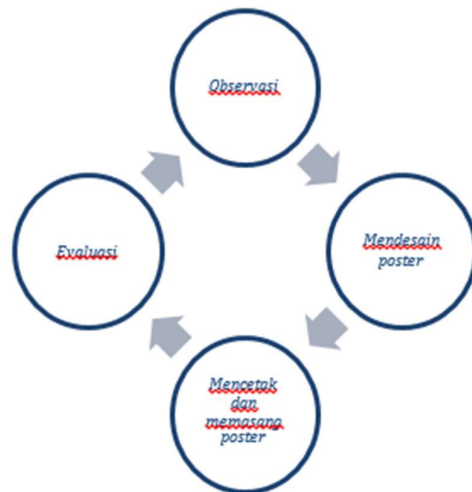
---

<sup>4</sup> Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

<sup>5</sup> Ahmad, A., Safitri, N., & Puteri, N. H. W. (2021). *Psikoedukasi Mindfulness untuk Meningkatkan Pengetahuan dalam Mengatasi Stres Kerja pada Lingkup Polda Sulsel*.

Psikoedukasi bersifat fleksibel sehingga dapat digunakan sebagai langkah preventif dan kuratif untuk mencegah masalah-masalah yang mungkin terjadi. Tujuan dari psikoedukasi menurut Griffith<sup>6</sup> adalah untuk meningkatkan penerimaan individu atau kelompok terkait permasalahan atau gangguan yang dialami, meningkatkan partisipasi individu dan kelompok tersebut, dan mengembangkan *coping mechanism* yang berkaitan dengan masalah tersebut. Oleh karena itu, pemberian psikoedukasi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pegawai agar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan menciptakan budaya organisasi yang lebih baik. Psikoedukasi yang dilakukan dalam pengabdian ini yaitu dalam bentuk poster yang akan berisikan informasi mengenai pengertian motivasi kerja dan budaya organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan budaya organisasi, dampak dari adanya motivasi kerja dan budaya organisasi, cara membangkitkan dan memelihara motivasi kerja serta budaya organisasi yang baik.

Menurut Siregar, Harahap, & Aidha, poster adalah media yang digunakan untuk menyampaikan informasi dan disajikan dengan kombinasi visual yang jelas dan menarik perhatian guna mempengaruhi individu atau kelompok agar tertarik pada informasi yang disampaikan. Poster yang sudah dibuat kemudian dipasang di kantor berita yang menjadi tempat pengabdian.



**Gambar 1. Tahapan kegiatan**

---

<sup>6</sup> Jalal, N. M., Syam, R., Ansar, W., & Irdianti, I. (2022). PEMBERIAN PSIKOEDUKASI DALAM BENTUK WEBINAR PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL PADA MAHASISWA ORGANISASI FSI. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 1(5), 803-810.

## **PEMBAHASAN**

### a. Rumusan masalah

Aktivitas merumuskan masalah dilakukan untuk melihat dan menentukan fenomena atau permasalahan apa yang memungkinkan untuk diberikan intervensi di salah satu kantor berita online di Surakarta. Tahapan pada kegiatan ini adalah menyimpulkan suatu permasalahan yang dapat diberikan intervensi. Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi terdapat masalah yang dapat diberikan intervensi yaitu masalah terkait motivasi kerja dan budaya organisasi di kantor berita online tersebut.

### b. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang dapat memberikan energi dan semangat kepada seseorang agar mampu bekerja secara efektif serta terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan dan prestasi<sup>7</sup>. Hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja didefinisikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, serta menjadi elemen penting yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan dalam berbagai konteks<sup>8</sup>. Motivasi kerja juga merupakan kekuatan emosional yang sangat penting dalam menghadapi tugas atau pekerjaan baru. Pentingnya motivasi kerja adalah mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara tidak langsung motivasi dapat membentuk perilaku pegawai, mempengaruhi budaya kerja, serta membantu mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di Kantor Berita Online X di Surakarta, menunjukkan hasil dimana motivasi kerja pegawai masih rendah. Secara umum, rendahnya motivasi kerja ditunjukkan melalui kurangnya inisiatif, prestasi yang menurun, ketidakminatan terhadap tanggung jawab, ketidakhadiran atau keterlambatan, keluhan, tidak mengembangkan keterampilan, serta kurangnya antusiasme. Dari hasil pengamatan, rendahnya motivasi kerja di Kantor Berita Online X di Surakarta ditunjukkan melalui banyaknya pegawai yang terlambat dan belum adanya kegiatan yang mampu menunjang keterampilan pegawai. Sebenarnya di perusahaan tersebut sudah memiliki SOP yang jelas terkait jam kerja namun masih banyak

---

<sup>7</sup> Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja. *Guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202-213.

<sup>8</sup> Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.

pegawai yang belum menaatinya dengan baik. Contoh keterlambatan yang dilakukan adalah pegawai terlambat masuk kerja hingga 1 jam dari jam yang ditentukan. Saat setelah jam istirahat, banyak pegawai yang juga terlambat hingga 30 menit setelah jam masuk kerja yang seharusnya. Tidak hanya itu, selama penulis melakukan pengamatan diketahui bahwa perusahaan ini tidak memiliki kegiatan lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Padahal, kegiatan tersebut selain menambah *skills* juga dapat menjadi suasana baru sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jika kondisi ini dibiarkan maka produktivitas dapat menurun dan tujuan organisasi tidak tercapai. Perlu adanya intervensi yang tepat untuk mengatasi rendahnya motivasi di dalam lingkungan kerja. Menurut Olivia (2022), peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui upaya sebagai berikut:

- 1) Menjalin komunikasi yang baik antar pegawai
- 2) Membangun hubungan yang harmonis melalui kegiatan rekreasi
- 3) Menggunakan jasa psikolog untuk mengembangkan sumber daya manusia
- 4) Memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi
- 5) Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan saran atau pendapat saat mengatasi permasalahan di perusahaan

Selain beberapa upaya diatas, motivasi kerja juga dapat ditingkatkan melalui media poster dengan tema meningkatkan motivasi kerja. Poster dapat menjadi strategi yang efektif untuk memotivasi pegawai karena mampu menyampaikan pesan-pesan inspiratif yang membantu menciptakan atmosfer positif dalam lingkungan kerja.

#### c. Budaya Organisasi

Setiap perusahaan selalu memiliki budaya yang menjadi ciri khas bagi perusahaan itu sendiri. Adiawaty, mendefinisikan bahwa budaya organisasi merujuk pada keseluruhan sistem makna bersama yang dianut oleh setiap anggota yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Adanya budaya organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada serta untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi tantangan yang ada. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai<sup>9</sup>. Budaya organisasi juga berpengaruh pada keberhasilan kerja karena terkait dengan nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan di suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sari et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong kinerja perusahaan seperti

---

<sup>9</sup> Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.

produktivitas, efektivitas, efisiensi, dan kualitas perusahaan.

Menurut pengamatan yang dilakukan penulis di salah satu kantor berita online X di Surakarta menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang ada masih lemah. Kondisi ini ditunjukkan melalui pembagian *job desk* pegawai yang belum jelas. Terdapat pegawai yang mengerjakan tugas di luar *job desk*-nya. *Job desk* yang tidak jelas dapat menimbulkan kebingungan, ketidakpastian, dan kurangnya tanggung jawab di antara pegawai. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan pembagian *job desk* agar jelas dan tidak menimbulkan kebingungan sehingga budaya organisasi perusahaan dapat semakin baik. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan budaya organisasi perusahaan ialah dengan pembuatan poster tentang budaya organisasi. Poster dapat menjadi media untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap budaya organisasi pada pegawai. Poster yang akan dibuat berisikan nilai-nilai, norma, dan prinsip yang menjadi tujuan perusahaan dengan demikian adanya media poster diharapkan dapat membantu meningkatkan kesadaran pegawai terhadap budaya organisasi.

d. Tahap Pelaksanaan Kegiatan

1. Mengidentifikasi permasalahan

Pengamatan dilakukan saat penulis melaksanakan kegiatan magang di salah satu kantor berita online X di Surakarta yang menjadi subjek penelitian. Melalui kegiatan tersebut penulis dapat mengetahui alur kerja dan atmosfer yang tercipta di lingkungan kerja perusahaan. Dari pengamatan diketahui bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi yang ada masih kurang baik. Untuk itu penulis berusaha memberikan solusi dengan membuat media poster yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja serta budaya organisasi pada perusahaan ini.

2. Mencari indikator motivasi kerja dan budaya organisasi

Sebelum membuat media poster, penulis mencari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021), indikator motivasi kerja terdiri dari:

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Cita-cita yang tinggi
- d. Orientasi tugas
- e. Usaha untuk maju

Sedangkan, indikator budaya organisasi menurut Adiauwaty (2020), yaitu:

- a. Attention to detail
- b. Outcome orientation
- c. Team orientation

Selanjutnya indikator di atas digunakan untuk mengukur ketercapaian motivasi kerja dan budaya organisasi setelah dibuatnya media poster.

3. Membuat desain poster yang menarik serta dapat meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi

Poster dibuat dengan menggunakan aplikasi Canva yang dapat diakses secara gratis. Poster berisikan cara-cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi yang didesain dengan memanfaatkan elemen interaktif agar dapat menarik perhatian pegawai. Dengan desain yang menarik diharapkan dapat menggugah emosi secara positif sehingga pegawai merasa terhubung secara personal terhadap pesan yang disampaikan.

4. Mencetak poster dan menyerahkan ke pihak perusahaan

Poster yang telah selesai kemudian dicetak dan dimasukkan ke dalam frame agar dapat ditempel di dinding. Lalu, poster diberikan ke pihak perusahaan dengan menjelaskan tujuan serta arti dari poster tersebut.

5. Poster dipasang di ruang kerja pegawai

Poster didistribusikan ke seluruh area kerja atau tempat yang strategis agar mudah terlihat oleh karyawan. Setelah beberapa waktu, penulis melakukan kegiatan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana poster dapat memotivasi kerja dan mempengaruhi budaya organisasi pegawai.

## **HASIL**

Adapun hasil yang didapat dari program ini adalah adanya intervensi berupa poster yang diberikan kepada pegawai yang berisikan mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi dapat membuat motivasi kerja pegawai meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya dengan adanya poster ini juga dapat meningkatkan budaya kerja pegawai menjadi lebih disiplin dan menunjukkan peningkatan dalam hal kedatangan yang semakin tepat waktu dan antusias pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.



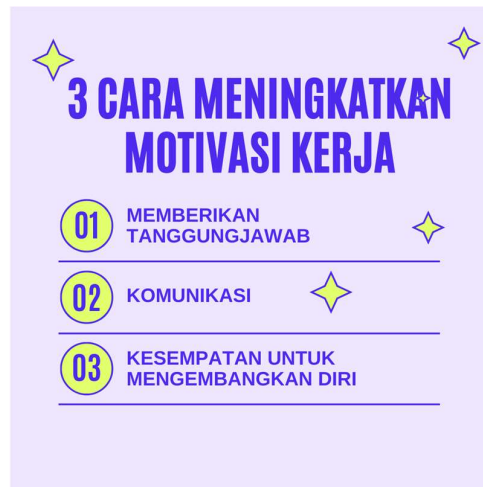
*Edukasi Tentang Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Media Poster kepada Karyawan Kantor Berita Online X di Surakarta*



**Gambar 2. Poster Budaya Organisasi**



**Gambar 3. Poster 5S**



**Gambar 4. Poster Motivasi Kerja**



**Gambar 5. Poster Motivasi Kerja**

**KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan dari kegiatan yang telah dilakukan, yaitu memberikan motivasi kerja dan arahan untuk selalu menerapkan budaya kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor berita online di Surakarta. Diperoleh hasil, bahwa sebelum adanya poster yang memberikan motivasi kerja dan budaya kerja masih banyak pegawai yang tidak bersemangat untuk bekerja, selain itu pegawai juga tidak memiliki job desk yang jelas dan masuk pada jam yang tidak sesuai. Setelah adanya poster ini, pegawai menjadi termotivasi, berangkat dan pulang sesuai jam kerja serta menerapkan budaya kerja dengan baik. Pegawai merespon dengan baik adanya poster ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.

Ahmad, A., Safitri, N., & Puteri, N. H. W. (2021). *Psikoedukasi Mindfulness untuk Meningkatkan Pengetahuan dalam Mengatasi Stres Kerja pada Lingkup Polda Sulsel*.

Dinda, A. (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*).

Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.

Jalal, N. M., Syam, R., Ansar, W., & Irdianti, I. (2022). PEMBERIAN PSIKOEDUKASI DALAM BENTUK WEBINAR PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL PADA MAHASISWA ORGANISASI FSI. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 1(5), 803-810.

Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.

Natasubagyo, O. S., & Kusrohmaniah, S. (2019). Efektivitas psikoedukasi untuk peningkatan literasi depresi. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (Game JPP)*, 5(1), 26-35.

Nuridin, M. N. H., Habiburrahman, H., Rezki, L. M., Andriadi, F., & Ummah, P. I. (2023). Edukasi Penegakan Kedisiplinan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Media Poster pada Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Community Dedication*, 3(1), 98-111.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.