



Analisis Pengaruh Motivasi dan Lama Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Batipuh

Redho Syahwaldi Putra¹, Dori Mitra Candana², Bayu Pratama Azka³

¹⁻³Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Korespondensi penulis : syahwaldiputraredo@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine and attempt to analyze the analysis of the influence of motivation and length of work on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Batipuh Community Health Center. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample for this study were Batipuh Community Health Center employees. The research results found that there is a positive and significant influence between motivation and job satisfaction. There is a positive and significant influence between Length of Work on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Motivation on Employee Performance. There is no positive and significant influence between Length of Work on Employee Performance. There is no positive and significant influence between Job Satisfaction and Employee Performance. Job Satisfaction does not mediate Motivation on Employee Performance. Job Satisfaction does not mediate Length of Work on Employee Performance.*

Keywords: *Motivation, Length of Work, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Analisis Pengaruh Motivasi dan Lama Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Batipuh. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Batipuh. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lama Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Lama Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi

pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas. Kinerja yang tinggi dari buruh serta pegawai maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat.

Menurut (Nafi' Atqiya, 2019) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Selain motivasi, lama kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Pangaribuan & Sihombing, 2021) lama kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Kemudian selain lama kerja, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan Kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Husein & Hanifah, 2019).

Tabel 1 Capaian Kinerja Puskesmas Batipuh Tahun 2021-2023

Indikator Kerja	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Orientasi Pelayanan	(90%-100%)	84,57%	(90%-100%)	80,33%	(90%-100%)	79%
Integritas	(90%-100%)	80,82%	(90%-100%)	85%	(90%-100%)	85,55%
Komitmen	(90%-100%)	85,67%	(90%-100%)	80%	(90%-100%)	80,77%
Disiplin	(90%-100%)	82%	(90%-100%)	84%	(90%-100%)	82%
Kerja sama	(90%-100%)	82,5%	(90%-100%)	80%	(90%-100%)	79%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil kerja atau tingkat penilaian kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh 1, mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dimana capaian yang masih belum tercapai sesuai dengan yang ditargetkan. Disinyalir disebabkan oleh Motivasi yang masih belum optimal, Lama Kerja yang masih rendah, dan Kepuasan Kerja yang masih rendah, menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan

kinerja pegawai menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Batipuh sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 40 orang.

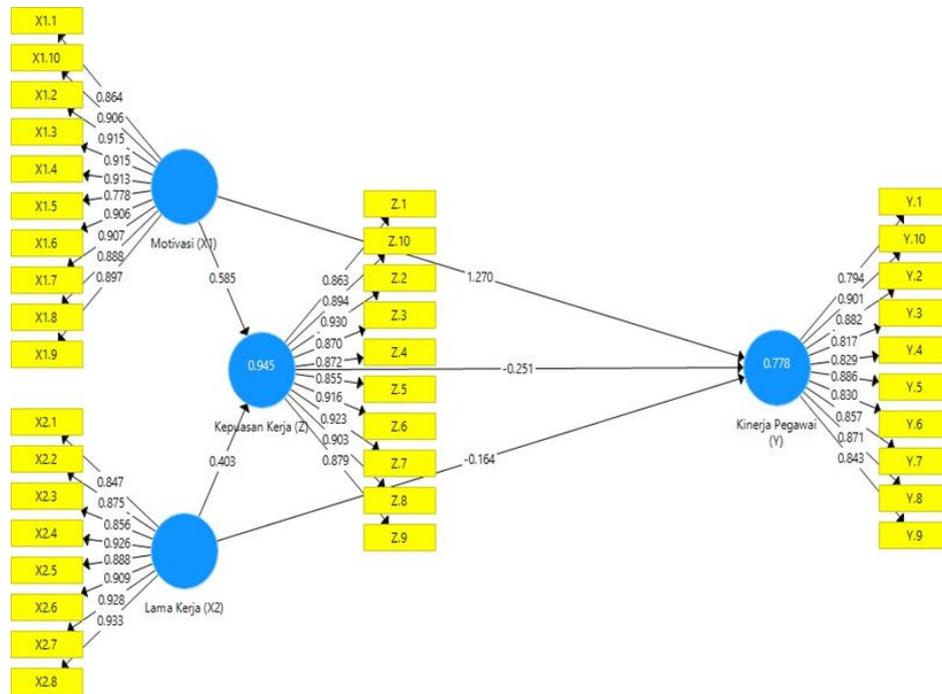
Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Motivasi (X1), Lama Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Menurut (Sugiyono, 2019), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksinya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent

Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.



Gambar 1 Hasil Pengujian Outer Model

Hasil Uji Average Variance Extrated (AVE)

Tabel 2 Hasil Uji Average Variance Extrated

Variabel	AVE
Motivasi (X1)	0,792
Lama Kerja (X2)	0,802
Kinerja Pegawai (Y)	0,725
Kepuasan Kerja (Z)	0,794

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extrated (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,971	0,974	<i>Reliabel</i>
Lama Kerja (X2)	0,965	0,970	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,958	0,963	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,971	0,975	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Puskesmas Batipuh	0,585	5,217 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima
H2	Lama Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Batipuh	0,403	3,513 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima
H3	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Batipuh	1,270	2,471 > 1,96	0,014 < 0,05	Diterima
H4	Lama Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh	-0,164	0,533 < 1,96	0,594 > 0,05	Ditolak
H5	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh	-0,251	0,599 < 1,96	0,550 > 0,05	Ditolak
H6	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Puskesmas	-0,147	0,585 < 1,96	0,559 > 0,05	Ditolak

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Dimana Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Puskesmas Batipuh. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Motivasi kerja penting bagi karyawan yang ingin bertahan, mengembangkan, atau naik jenjang karier. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Lama Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh signifikan Lama Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana Lama Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Batipuh. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lama Kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dimana Lama kerja, atau masa kerja, adalah lamanya waktu yang seorang karyawan bekerja pada suatu pekerjaan. Lama kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pengalaman kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lama Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dimana Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Batipuh. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Motivasi kerja penting bagi karyawan yang ingin bertahan, mengembangkan, atau naik jenjang karier. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

4. Pengaruh Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh tidak signifikan Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana Lama Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lama Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai dan tidak selalu Lama Kerja menjadi tolak ukur meningkatnya kinerja pegawai. Dimana Lama kerja, atau masa kerja, adalah lamanya waktu yang seorang karyawan bekerja pada suatu pekerjaan. Namun pada penelitian ini Lama Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh Hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai dan tidak selalu Kepuasan Kerja menjadi tolak ukur meningkatnya kinerja pegawai. Dimana Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Namun pada penelitian ini Kepuasan Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dimana Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Puskesmas Batipuh, Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai dan tidak selalu Motivasi menjadi tolak ukur meningkatnya kinerja pegawai meskipun melalui kepuasan kerja. Dimana Motivasi kerja penting bagi karyawan yang ingin bertahan, mengembangkan, atau naik jenjang karier. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif,

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun pada penelitian ini Motivasi tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai meskipun melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh tidak signifikan Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dimana Lama Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Batipuh. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi. Hal ini menunjukkan bahwa Lama Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai dan tidak selalu Lama Kerja menjadi tolak ukur meningkatnya kinerja pegawai meskipun melalui kepuasan kerja. Dimana Lama kerja, atau masa kerja, adalah lamanya waktu yang seorang karyawan bekerja pada suatu pekerjaan. Namun pada penelitian ini Lama Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai meskipun melalui kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Batipuh, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lama Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Batipuh, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh, Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh, Kepuasan Kerja tidak memediasi Lama Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Batipuh.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2019). Kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 121–130.
- Amrullah, M. Y., & Hermani, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di divisi body & rangka CV. Laksana. *Diponegoro Journal of Social and Politic T*, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Sakti di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 350–361.
- Ardianto, R. E. (2020). The effect of length of service and work discipline on the employee performance of the quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 214–218.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 350–353. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15043>
- Armiaaty, R., & Ariffin, Z. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Arrywibowo, I., & Ariani, M. (2019). Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, lama kerja, dan lingkungan kerja (Studi kasus PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Komersil Balikpapan). *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1, 71–79.
- Bakri, M. (2021). Effect of work ethic and work motivation on employee performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, 2(2), 181–198.
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). Pengaruh knowledge management, technology dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2021). Pengaruh lama kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Efendi, R., & Indonesia, U. P. (2021). The effect of work motivation and length of service on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 1809. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>