

NASKAH PUBLIKASI

**KEPUASAN GAJI DAN *EMPLOYEE MORALE* (SEMANGAT
KERJA) PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL HONORER DI
SAMARINDA**



Oleh :

Mariyah Ulfah Husniah

Emi Zulaifah

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

NASKAH PUBLIKASI

**KEPUASAN GAJI DAN *EMPLOYEE MORALE* (SEMANGAT KERJA)
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL HONORER DI SAMARINDA**



Dosen Pembimbing Utama

(Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog)

**KEPUASAN GAJI DAN *EMPLOYEE MORALE* (SEMANGAT KERJA)
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL HONORER DI SAMARINDA**

Mariyah Ulfah Husniah
Emi Zulaifah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kepuasan gaji dengan *employee morale* (semangat kerja). Responden penelitian ini berstatus sebagai pegawai negeri sipil honorer dengan 53.80% laki-laki dan 46.20% perempuan dari total responden sebanyak 106 orang. Peneliti menggunakan skala kepuasan gaji yang dikembangkan oleh Faulk (2002). Sedangkan skala *employee morale* (semangat kerja) menggunakan skala yang dikembangkan oleh Hardy (2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan gaji dengan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer ($r=0.606$; $p=0.000$; $p<0.05$).

Kata Kunci: kepuasan gaji, *employee morale*, semangat kerja, pegawai negeri sipil

ABSTRACT

This study aims to determine among the relationship between salary satisfaction with employee morale temporary civil servants. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between salary satisfaction and employee morale. The respondents of this study were temporary civil servants with 53.80% of men and 46.20% of women from a total of 106 respondents. Researchers use the salary satisfaction scale developed by Faulk (2002). While the employee morale scale uses a scale developed by Hardy (2009). The results showed that there was a positive relationship between salary satisfaction with employee morale among civil servants ($r = 0.606$; $p = 0.000$; $p < 0.05$).

Key words : salary satisfaction, *employee morale*, work morale, civil servants

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi publik seperti pemerintah, lebih dikenal dengan istilah pegawai negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain pegawai negeri sipil, ada pula yang menjabat sebagai pegawai negeri sipil honorer. Berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Berdasarkan definisi di atas, pegawai negeri sipil honorer sedikit banyak memiliki kesamaan dengan pegawai negeri sipil dalam hal kompetensi. Adapun perbedaan pegawai negeri sipil dengan pegawai negeri honorer yaitu pada status kepegawaiannya, dalam hal masalah gaji, dan nomor induk pegawai secara nasional.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan sungguh-sungguh dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut. Pada umumnya turunnya semangat kerja dan kesungguhan kerja karena ketidakpuasan pegawai/karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan

kesungguhan kerja maka dapat dilakukan antara lain: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sesekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usahakan pada karyawan/pegawai memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, serta fasilitas yang menyenangkan (Hendri, 2010).

Idealnya pegawai honorer memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat berpengaruh pada produktivitas kerjanya dengan naiknya produktivitas kerja pegawai honorer, maka hal tersebut dapat saja menjadi salah satu pertimbangan bagi instansi untuk dapat menaikkan posisi atau jabatannya menjadi pegawai tetap di instansi tersebut. Namun realitanya, pegawai honorer terkadang tidak mampu berkomitmen dengan peraturan instansi karena terdapat beberapa hal yang memberatkan para pegawai honorer, seperti gaji dan tunjangan yang terlambat diberikan akibat kendala dari atasan. Berdasarkan harian online Prokal.co pada tanggal 14 maret 2017, Sekretaris Kota (Sekkot) Samarinda memberitakan bahwa APBD murni Samarinda 2017 senilai Rp 1,7 triliun hanya dapat digunakan untuk pemberian gaji selama sembilan bulan saja. Tunjangan pegawai saja ada yang belum kami bayar sampai tiga bulan. Hal tersebut akibat terkendala jabatan kepala bidang dan sekretaris yang belum ada, jadi belum bisa diberikan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada beberapa subjek, diketahui bahwa meskipun status kepegawaian masih honorer namun beban kerja yang dihadapi cukup berat atau bisa dibilang mengerjakan tugas pegawai tetap. Pegawai honorer juga mengalami permasalahan terkait gaji yang turunnya tidak pasti. Selain itu, pegawai negeri honorer mengalami penurunan semangat kerja. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakpastian dalam hal penggajian, sehingga pegawai merasa tidak memiliki motivasi untuk aktif

bekerja. Hal terakhir, status kepegawaian juga menjadi masalah bagi pegawai honorer. Menurut responden yang peneliti wawancara status honorer tidak menjanjikan gaji yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2005) kepuasan (*satisfaction*) diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang yang puas akan menunjukkan sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap ini dalam dunia perusahaan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari pegawai. Pegawai yang bekerja di perusahaan/instansi pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus di penuhi. Pegawai pada umumnya mengharapkan gaji yang di tetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas pegawai. Pendapatan yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Penghasilan yang didapatkan oleh setiap orang sudah tentu pasti akan berbeda karena setiap keahlian pasti memiliki apresiasi yang berbeda apalagi untuk beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda (Siwi, Taroreh & Dotulong, 2016).

Menurut Lum dkk (Putra & Surya, 2016) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi

aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Berdasarkan uraian diatas yang berkaitan dengan kepuasan gaji yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employee morale* (semangat kerja), maka peneliti berasumsi bahwa ada korelasi antara kepuasan gaji dengan *employee morale* (semangat kerja). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti terkait kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai honorer di Samarinda.

METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil honorer di Samarinda dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

2. Alat Ukur Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu skala *employee morale* (semangat kerja) dan skala kepuasan gaji. Kedua skala tersebut menggunakan model *Likert* dengan 7 pilihan jawaban untuk skala *employee morale* (semangat kerja) dan 5 pilihan jawaban untuk skala kepuasan

gaji. Subjek diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling mewakili keadaan subjek.

Skala *employee morale* (semangat kerja) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala Hardy yang terdiri dari 15 aitem dengan 13 pernyataan *favourable* dan 2 pernyataan *unfavorable*. Pada aitem *favourable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, Tidak Setuju diberi skor 2, Agak Tidak Setuju diberi skor 3, Netral diberi skor 4, Agak Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 6, Sangat Setuju diberi skor 7. Sedangkan pada aitem *unfavorable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju diberi skor 7, Tidak Setuju diberi skor 6, Agak Tidak Setuju diberi skor 5, Netral diberi skor 4, Agak Setuju diberi skor 3, Setuju diberi skor 2, Sangat Setuju diberi skor 1.

Skala kepuasan gaji diadaptasi dari instrument yang dikembangkan oleh Faulk (2002). Skala ini terdiri dari 20 butir dengan pernyataan *favourable*. Pada aitem *favourable* skor diberikan sebagai berikut: Sangat Tidak Puas diberi skor 1, Tidak Puas diberi skor 2, Ragu-ragu diberi skor 3, Puas diberi skor 4, Sangat Puas diberi skor 5.

3. Analisis Data Penelitian

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *Spearman*. Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program computer *IBM SPSS Statistic version 24 for Windows*. Pada penelitian ini,

peneliti melakukan metode analisis data berupa uji statistik, antara lain uji realibilitas skala, uji normalitas, dan uji linearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee morale* (semangat kerja) dan kepuasan gaji. Subjek penelitian berjumlah 106 orang yang memiliki rentan usia 20-47 tahun. Penelitian ini dilakukan di kota Samarinda dengan metode pemberian skala. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan program komputer statistika dalam paket SPSS *version 24 For Windows* yang meliputi uji normalitas dan linearitas terhadap sebaran penelitian, diketahui bahwa variabel *employee morale* memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) sehingga dapat dikatakan normal, dan pada variabel kepuasan gaji memiliki nilai $p = 0,044$ ($p > 0,05$) dikatakan tidak normal. Kemudian, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *employee morale* (semangat kerja) dengan kepuasan gaji mengikuti garis linear, yaitu dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis uji linearitas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua data tersebut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan nilai koefisien korelasi antara kedua variabel yaitu $r = 0,606$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan gaji dengan *employee morale* (semangat kerja), sehingga hipotesis yang diajukan **diterima**.

Pada kedua variabel ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan gaji dengan *employee morale* (semangat kerja) pada

pegawai honorer, dimana semakin tinggi kepuasan gaji maka akan semakin tinggi juga *employee morale* (semangat kerja) yang ada pada pegawai honorer. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan gaji maka akan semakin rendah juga *employee morale* (semangat kerja) pegawai. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi $r = 0.606$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Penelitian ini juga menambahkan beberapa analisis tambahan yaitu uji beda. Uji beda dilakukan sebagai data pendukung dari data demografik responden yang menghubungkan antara *employee morale* (semangat kerja) dengan lama bekerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara *employee morale* (semangat kerja) dengan lama bekerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngambi (2011) yang menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di fakultas ekonomi dan manajemen sains selama dua tahun atau kurang terlihat lebih termotivasi dan puas dibandingkan dengan yang telah bekerja pada periode yang lebih lama.

Selain melakukan uji beda berdasarkan lama bekerja, peneliti juga melakukan uji beda berdasarkan penghasilan perbulan. Hasil dari uji beda berdasarkan penghasilan perbulan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara *employee morale* (semangat kerja) dengan penghasilan perbulan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danti, dkk (2014) mengatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan dalam memberikan kompensasi langsung masih belum sesuai dengan UMR dan kebutuhan hidup

sehari-hari. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi langsung yaitu pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

KESIMPULAN

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji, maka semakin tinggi *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer. Sebaliknya semakin rendah kepuasan gaji, maka semakin rendah *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer.

SARAN

1. Bagi Subjek Penelitian

Responden diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan *employee morale* (semangat kerja) yang telah dimiliki, dengan terjaganya *employee morale* (semangat kerja) maka hal tersebut dapat mengoptimalkan kinerja pegawai yang akhirnya berimbas pada kualitas instansi.

2. Bagi Instansi

Pihak instansi diharapkan memberikan gaji sesuai dengan kompetensi dan pendidikan terakhir pegawai, sehingga dengan pemberian gaji yang sesuai maka pegawai akan merasa puas terhadap gajinya. Hal tersebut dapat membuat semangat kerja pegawai meningkat, dimana hal itu dapat berimbas pada kualitas pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dan meminimalisir kelemahan yang ada dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian juga dapat dikembangkan ke lingkup yang berbeda dari sebuah instansi agar menghasilkan responden yang lebih beragam, mengingat penelitian ini hanya berada di lingkup instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azka, M., & Martono, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Se Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. *Jurnal Madic*, 07
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dahlan, D. (2006). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 70,16-19
- Danti, F. P., Hakam, M. S., & Mukazam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 09 (02), 1-9
- Faulk, L. H. (2002). Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of A Theoretical Model. *Dissertations*. Philosophy: Louisiana State University
- Hardy, B. (2009). Morale: Definition, Dimensions and Measurement. *Thesis*. University of Cambridge
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri, E. (2010). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 07 (02), 13-25
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology*, 20 , 129 141
- Kaltim Prokal. (2017). Akhirnya, Gaji PNS Samarinda Bakal Cair : Cairkan Gaji Pakai Perwali. Di akses pada tanggal 14 Maret 2017 di <http://kaltim.prokal.co/read/news/289366-akhirnya-gaji-pns-samarinda-bakal-cair.html>
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F. A. Management. *Jurnal ilmu riset manajemen*, 05 (02)
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staff pengajar universitas gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 64-74
- Ngambi, H. C. (2011). The Relationship Between Leadership and Employee Morale in Higher Education. *African Journal of Business Management*. 5 (3), 762-776

- Nitisemito, A.S. (2006). *Manajemen Personalia Edisi kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nurjannah., Bustami, L., & Saharuddin. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerjasama Luwu. *Jurnal Equilibrium*, 03 (02), 207-212
- Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT KAI (Persero) Purwokerto. *Jurnal Psikologi Undip*. 08 (02):97-101
- Ogedegbe, R. J., & Bashiru, B. (2014). Fostering Employee Morale Through Effective Remuneration Practices. *European Journal of Business and Management*. 06 (16), 112-115
- Pranata, C. S., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Kepuasan akan Gaji, Target Penjualan Terhadap *Voluntary Turnover* Karyawan King Koil, Surabaya Dengan Usaia Sebagai Variable Moderator. *Agora*, 01 (03)
- Putra, D. G. E. K., & Surya, I. B. K. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 05 (07), 4281-4308
- Ramasatyanarayana, M., & Gurunadham, G. (2013). Employee Morale and Job Satisfaction In Banks (A Study With Reference to Public and Private Sector Banks). *Asian Journal of Science and Technology*, 04 (11), 194-198.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Republic Indonesia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Safitri, D. E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Influence of the Compensation By the Company Giving Satisfaction to Employee Morale In TPKS. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 03 (01), 13-19
- Sania, U., Kalpina, K., & Javed, H. (2015). Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction: The Three Musketeers. *Journal of Economics, Business and Management*, 03 (01), 11-18.
- Saputra, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja, Aparatur Pemerintahan Di Dinas Koperasi, Usia Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal S-1 ilmu pemerintahan*, 04 (04), 1-10

- Saputro, D. A., Sudarsono., & Effendi, L. (2015). Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Hukum*
- Singh. P., & Loncar. N. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent, *Relations Industrielles*, 65 (3), 470-488
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 04 (04), 932-951
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman. *Jurnal bisnis dan ekonomi*, 06 (01), 89-99
- Sumampouw, Sicillia Emma, Sontje Manuel Sumayku dan Johny Andre Frederik Kalangi (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4 (1), 1-9
- Sylvianasary, F., Respati, A. (2014). Perbedaan Kepuasan Gaji antara Generasi X dan Y.
- Tiwari, U. (2014). A Study On Employee Morale and its Impact On Employee Efficiency At Jaypee Cement Plant Rewa (M.P). *Abhinav Internasional Monthly Refereed Journal Of Research In Management & Technology*, 03 (11), 08-16

