

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE

¹Shinta Eklesia Sitorus, ²Pandapotan Simatupang, ³Elidawaty Purba

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (USI)

¹Shintasitorus43@gmail.com, ²pandapotansimatupang15@gmail.com,

³elidawatypurba15@gmail.com

Abstract : The purpose of this study was to determine how much influence job satisfaction (X1) and work discipline (X2) had on employee performance (Y) at PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. The data used in this study are primary data and secondary data. Primary data is data that is processed from the results of filling out questionnaires that have been circulated to employees at PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate with a total of 78 people according to the needs in this study. While secondary data is obtained from data sources obtained by reading, studying and understanding through other media sourced from literature and books. The results of this study indicate that job satisfaction (X1) and work discipline (X2) in a partial hypothesis test (t test) that the job satisfaction variable (X1) has an effect and is significant on employee performance (Y) where $t_{count} > t_{table}$ ($3,493 > 1,66462$) and significant $0.001 < 0.05$, while for work discipline (X2) and significant effect on employee performance (Y) where $t_{count} > t_{table}$ ($4,150 > 1,66462$) and significant $0.000 < 0.05$. Furthermore, with the Anova test (F test) that together the variables of job satisfaction (X1) and work discipline (X2) have a significant and significant effect on employee performance (Y) with $F_{count} > F_{table}$ ($30,518 > 3,12$) and significant $0.000 < 0.05$. The determination test (R²) states that the variable job satisfaction (X1) and work discipline (X2) affects the employee performance variable (Y) indicated by the Adjusted R Square value of 44,2%.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline And Employee Performance

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diolah dari hasil pengisian kuesioner yang telah diedarkan ke karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang berjumlah 80 orang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam uji hipotesis secara parsial (uji t) bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,493 > 1,66462$) dan signifikan $0,001 < 0,05$, sedangkan untuk disiplin kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,150 > 1,66462$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya dengan uji Anova (uji F) bahwa secara bersama variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,518 > 3,12$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dalam uji determinasi (R²) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 44,2%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata.

PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate berada di Kebun Dolok Merangir, Serbalawan, Kecamatan Dolok Batu Nanggar 2115, Sumatera Utara, Indonesia. PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan getah karet yang menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dalam bentuk barang setengah jadi yang disebut Crumb Rubber atau SIR (Standart Indonesian Rubber).

Ketidakpuasan para karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate meliputi minta kenaikan upah, keterjaminan pekerjaan, teman - teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial. Kepuasan kerja yang merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini menimbulkan yang seharusnya tidak diinginkan dan dapat merugikan organisasi yang bersangkutan. Misalnya, adanya klasifikasi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang di butuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai harapan-harapan pada tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut menimbulkan dorongan di dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, sehingga terbentuklah perilaku yang mengarah pada upaya yang memenuhi keinginannya. Jika keinginan tersebut dapat tercapai, maka akan timbul kepuasan di dalam diri individu. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ni Made Dwi Lestari, I Wayan Mendra dan Tjok Istri Sri Harwathy (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa jika semakin baik pemimpin perusahaan dalam menangani kepuasan kerja setiap karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selanjutnya pada penelitian Ahmad Said, Dwi Wahyu Artiningsih dan Husnurrofiq (2017) disiplin kerja sangat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan/ti pada RS. Islam Banjarmasin yang berarti bahwa jika semakin baik kedisiplinan kerja karyawan/ti, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan/ti itu juga. Sehingga jika salah dalam mengambil keputusan pada karyawannya, maka hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan itu sendiri dan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan serta mempengaruhi kegiatan atau pekerjaan yang sedang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, bahwa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Kreitner dan Kinicki dalam Hamali (2018:200)).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko dalam Sutrisno (2016:75)).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah respon emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016:77) faktor-faktor yang memberikan kepuasan terdiri dari:

1. Kesempatan Untuk Maju
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor Instrinsik Dari Pekerjaan
7. Kondisi Kerja
8. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Edison et, al (2017:211-212) Kepuasan Kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya:

1. Kepemimpinan
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
3. Kebijakan manajemen
4. Kompensasi

5. Penghargaan

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Edison et,al (2017:213) menerangkan bahwa indicator kepuasan terdiri atas:

- 1) Imbalan
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Peluang promosi
- 4) Supervisi
- 5) Rekan kerja
- 6) Kondisi pekerjaan
- 7) Keamanan pekerjaan

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi (2017:75)). Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Sutrisno (2016:87)).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku diorganisasi untuk diterapkan di perusahaan dan jika dilanggar maka akan diberlakukan sanksi atau hukuman yang berlaku di organisasi.

Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Sutrisno (2016:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan meliputi:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kinerja

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan (Samsudin dalam Napitu (2020:1)). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali (2018:98)). Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi dan meminimalisir kerugian.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Edison et.al (2017:202) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri atas:

- 1) Kepuasan Kerja
- 2) Sistem/Prosedur
- 3) Pemimpin dan Kepemimpinan
- 4) Budaya Perusahaan dan Lingkungan
- 5) Motivasi dan Pengakuan
- 6) Kompetensi
- 7) Komunikasi

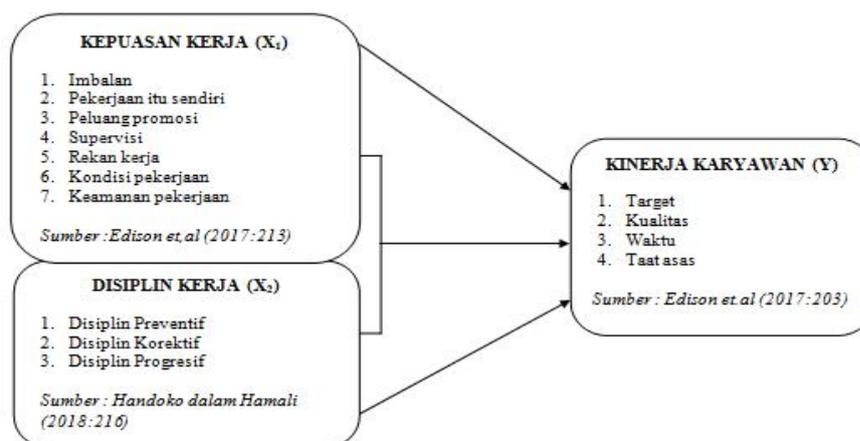
Dimensi Dan Indikator Kinerja

Menurut Edison et.al (2017:203) dimensi dari kinerja terdiri atas 4 dimensi, diantaranya sebagai berikut:

1. Target, dari dimensi target ini terdapat 2 indikator yang menjadi tolak ukur suatu dimensi, yaitu:
 - a) Fokus pada pencapaian target.
 - b) Target menantang dan realistis.
2. Kualitas, dari dimensi kualitas ini terdapat 4 indikator yang menjadi tolak ukur suatu dimensi, yaitu:
 - a) Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
 - b) Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.
 - c) Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.
3. Waktu, dari dimensi waktu ini terdapat 3 indikator yang menjadi tolak ukur suatu dimensi, yaitu:
 - a) Pekerjaan selesai tepat waktu.
 - b) Pelanggan (internal atau eksternal) puas atas waktu penyelesaian.
 - c) Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.
4. Taat asas, dari dimensi taat asas ini terdapat 2 indikator yang menjadi tolak ukur suatu dimensi, yaitu:
 - a) Dilakukan dengan cara yang benar.
 - b) Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu

kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
 $H_a = 0$ yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
2. $H_0 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
 $H_a = 0$ yaitu ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
3. $H_0 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
 $H_a = 0$ yaitu ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang penulis pilih sebagai tempat penelitian adalah PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang merupakan salah satu perkebunan yang bergerak di bagian pemrosesan getah karet dan terletak di daerah Sumatra Utara. Waktu yang penulis lakukan untuk mengumpulkan analisa tersebut yaitu sekitar bulan April sampai Juni 2021. Dimana penulis akan meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.

Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa Analisis Deskriptif jenis Kuantitatif. Menurut Manullang (2014:1) metode penelitian (research) sebagai kata kerja diartikan sebagai mencari, meneliti atau menyelidiki secara berulang-ulang secara cermat dan kritis untuk menemukan sesuatu. Metode ini sebagai metode ilmiah (scientific) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Desain penelitian diperlukan agar penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Menurut Malhotra dalam Suliyanto (2018:115) menyatakan bahwa desain penelitian memberikan serangkaian prosedur dalam rangka untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menstrukturkan dan atau menjawab permasalahan penelitian. Desain penelitian berawal dari menentukan permasalahan yang akan diteliti, kemudian penelitian berlanjut dengan menyebar kuesioner untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Sehingga data diolah dan memperoleh hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Dalam (Purba et al., 2021:138) menjelaskan bahwa populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu population, yang berarti jumlah penduduk. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun jumlah populasi karyawan kebun dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

Dalam (Purba et al., 2021:139) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dalam sebuah penelitian maka tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, sehingga penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari bagian populasi itu. Apa yang dipelajari dari

sampel itu, kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah strata random sampling. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi sebanyak 80 orang karyawan kebun di PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Regresi Linear Berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat adakadanya pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis tersebut, maka persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = + \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Y_i + \frac{1}{n} \sum_{j=1}^m X_{ij}$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (dependen)
- = Konstanta dari keputusan regresi
- 1 = Koefisien regresi dari variabel X1
- 2 = Koefisien regresi dari variabel X2
- X1 = Kepuasan Kerja (independen)
- X2 = Disiplin Kerja (independen)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 80-2 atau df = 78 dengan alpha 0,05 didapat $r_{tabel} = 0,1852$. Jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Item-Total Statistics				
Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Cases
Kepuasan (X ₁)	X1.1	0,344	0,1852	Valid.
	X1.2	0,396	0,1852	Valid.
	X1.3	0,647	0,1852	Valid.
	X1.4	0,525	0,1852	Valid.
	X1.5	0,538	0,1852	Valid.
	X1.6	0,524	0,1852	Valid.
	X1.7	0,520	0,1852	Valid.
Disiplin (X ₂)	X2.1	0,582	0,1852	Valid.
	X2.2	0,688	0,1852	Valid.
	X2.3	0,661	0,1852	Valid.
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,583	0,1852	Valid.
	Y.2	0,531	0,1852	Valid.
	Y.3	0,637	0,1852	Valid.
	Y.4	0,611	0,1852	Valid.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif. Maka dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika *cronbach alpha* 0,60.

Variabel	Cronbach alpha	Ket.
Kepuasan (X ₁)	0,618	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,658	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,676	Reliabel

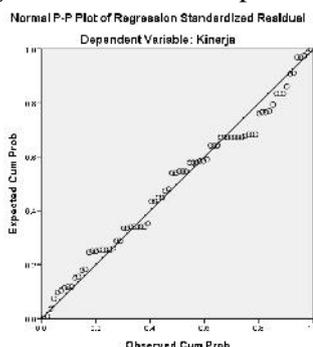
Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (Kepuasan, Disiplin dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model penelitian yang baik, analisis *regresi* memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu, pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas, uji linearitas dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independen* mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan *Grafik Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa *grafik normal P-Plot* menunjukkan jika sebaran data berada pada posisi disekitar daerah garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	.87003003

	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.075
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asiymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar Variabel bebas (*Independent*) dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya “tidak terjadi” korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *Tolerance*.

Tabel Uji Multikolinieritas

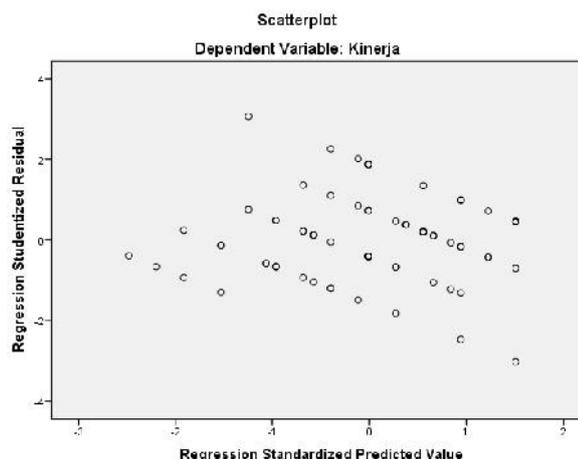
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan	.729	1.371
	Disiplin	.729	1.371

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Kepuasan dan Disiplin adalah $0,729 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk Variabel Kepuasan dan Disiplin adalah $1,371 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis *scatter plot* adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 dan menyebar secara acak dan merata diatas sumbu X dan Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

			Sig.
Kinerja * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.514

Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

			Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.353

Berdasarkan tabel diatas dalam pengambilan keputusan uji linearitas diperoleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* pada variabel Kepuasan sebesar $0,514 > 0,05$ dan *Sig. Deviation from Linearity* variabel Disiplin sebesar $0,353 > 0,05$ artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Kepuasan dan Disiplin secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.576	1.967	
	Kepuasan	.238	.068	.348
	Disiplin	.510	.123	.414

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Kepuasan sebesar 0,238 untuk variabel Disiplin sebesar 0,510 dengan konstanta sebesar 3,576 sehingga model persamaan regresi yang di peroleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,576 + 0,238X_1 + 0,510X_2$$

Koefisien hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 3,576 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa, jika variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dianggap tidak ada maka kinerja karyawan (Y) bernilai 3,576.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,238 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,238. Nilai hitung positif artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Sehingga jika skor kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,510 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,510. Nilai hitung positif artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Sehingga jika skor disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variabel *dependent*. Uji ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.818	.073
	Kepuasan	3.493	.001
	Disiplin	4.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ yang berarti $80-2=78$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,66462. Berdasarkan tabel 20 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Kepuasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,493 dan t_{tabel} sebesar 1,66462 maka ($3,493 > 1,66462$) dan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya proses Kepuasan maka akan membuat semakin meningkatnya Kinerja Karyawan.

b. Variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,150 dan t_{tabel} sebesar 1,66462 maka ($4,150 > 1,66462$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya proses Disiplin maka akan membuat semakin meningkatnya Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate secara simultan. Caranya dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya Kepuasan dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Artinya Kepuasan dan Disiplin secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perlu diketahui pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 80 orang dan variabel keseluruhan (k) adalah 3 sehingga diperoleh:

- 1) df (pembilang) $k-1 \rightarrow 3-1 = 2$
- 2) df (penyebut) $n-k \rightarrow 80-3 = 77$

Dilihat dari F tabel dengan ketentuan diatas (2:77) didapat F tabel 3.12. Hasil uji secara simultan (F) sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	49.739	2	24.870	30.518	.000 ^b
	Residual	62.748	77	.815		
	Total	112.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepuasan

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30,518 > F_{tabel} sebesar 3,12 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi kriteria yang menyatakan bahwa hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan Kepuasan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 _a	.442	.428	.903

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui berpengaruh dari kedua variabel *independent* (Kepuasan dan Disiplin) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) yang di nyatakan dalam nilai *R Square* yaitu sebesar 0,442 (44,2%). Artinya bahwa sebesar 44,2% variabel *independent* (Kepuasan dan Disiplin) dapat mempengaruhi variabel *dependent* (Kinerja Karyawan). Sementara sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel *independent* lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang berada di Desa Nagaraja. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate dapat diterima.
2. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang berada di Desa Nagaraja. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate dapat diterima.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa Kepuasan kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang berada di Desa Nagaraja. Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate dapat diterima.
4. Hasil pengujian berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa *R Square* yaitu sebesar 0,471 (47,1%). Artinya bahwa sebesar 47,1% variabel *independent* (kepuasan kerja dan disiplin kerja) dapat mempengaruhi variabel *dependent* (kinerja karyawan). Sementara sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel *independent* lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan setelah ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan cukup baik dikarenakan pihak perusahaan memberikan motivasi mulai dari gaji, jaminan keamanan yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, serta adanya program promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Dilihat dari disiplin kerja para karyawan, dapat dikategorikan sangat taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga segala bentuk penyelewengan dapat dicegah. Dengan adanya pendisiplinan preventif akan mendorong disiplin diri para karyawan supaya karyawan menjaga disiplin bukan semata-mata karena dipaksa oleh pimpinan, misalnya datang tepat

waktu dalam bekerja dan tingkat absensi yang rendah. Dan jika karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan yang berlaku diperusahaan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut maka akan dibuat tindakan disiplin korektif berupa hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan, seperti pemberian peringatan atau skorsing.

Dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja yang sangat baik di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, maka kinerja karyawan juga bisa kategorikan sangat baik. Kinerja karyawan yang baik tentu akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, untuk itu pihak PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate harus bisa menjaga kepuasan kerja karyawan dan selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan tetap membaik untuk masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. SINARMAS PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Arda, Mutia. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Diakses April 2021.
- Edison *et.al.* 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Giyarto, Bambang. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium*. Diakses April 2021.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hasniar; Modding; Basri dan Bidjaang, Jamaluddin. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar*. Diakses April 2021.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Lestari, Ni Made Dwi; Mendra, I Wayan dan Harwathy, Tjok Istri Sri. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guardian Gerai Ubud PT. Hero Supermarket*. Diakses April 2021.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang & Siregar. 2014. *Melakukan Penelitian Menggunakan Program SPSS*. Medan : Universitas Simalungun.
- [Manullang, Marihot. 2017. *Manajemen. Medan : Akasha Sakti.*](#)
- Mondy, R Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Purba, E. *et al.* 2021. *Metode Penelitian Ekonomi*. Pematangsiantar: Yayasan Kita Menulis.
- RITONGA, J., & Girsang, R. M. (2019). PENGARUH KREATIVITAS DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v1i1.36>

- Rohmat. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Poltekkes Kemenkes Surakarta Kampus*. Diakses April 2021.
- Said, Ahmad; Artiningsih, Dwi Wahyu dan Husnurrofiq. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Diakses April 2021.
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syafrudin. 2019. *Organisasi Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : Trans Info Media.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Umni Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada