

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA MULTI COLOUR PRINTING SIDOARJO DIVISI CAN MAKING

Muhammad Choiruddin

Teknik Industri, Fakultas Teknik
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia
e-mail : muhammad-choiruddin@student.umaha.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu agar mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada Kinerja karyawan PT. IMCP di divisi *Can Making* sidoarjo. Dasar dilakukannya penelitian yaitu karena terjadi fluktuasi hasil produksi yang cenderung di penurunan hasil produksi yang disebabkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 98 orang untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling* (sampel acak) sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 responden . Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner, data yang telah terkumpul dikelola menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh nilai $F_{hitung} (89,245) > F_{tabel} (3,12)$ dengan taraf signifikansi $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan dengan nilai taraf tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Semakin tinggi nilai motivasi kerja dan disiplin kerja maka tingkat kecenderungan kinerja karyawan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika nilai motivasi kerja dan disiplin kerja rendah maka kecenderungan kinerja karyawan juga rendah. Hasil perhitungan koefisien determinasi sumbangsih pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan mencapai 70,1% sedangkan sisanya 20,9 % dipengaruhi komponen variabel lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini.

Kata kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berkeinginan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, tujuannya untuk membangun pasar lebih besar . Oleh sebab itu perlu dilakukan upaya dari perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan guna membentuk karyawan yang mempunyai sikap positif dan profesionalisme dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan. hal ini tidak terlepas dari peran motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) sidoarjo yang akan menjadi objek penelitian merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Manufacturing* pembuatan kemasan logam dan percetakan logam, Salah satu produk kemasan dari logam yang dibuat oleh PT. IMCP sidoarjo adalah kemasan kaleng . Sistem produksi yang dilakukan oleh PT. IMCP yaitu *make to order* (membuat produk sesuai dengan pesanan). Kelancaran jalanya produksi sangat diharapkan perusahaan agar dapat memenuhi permintaan dan dapat bersaing oleh sebab itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk menunjang proses jalanya produksi agar dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produk.

Hasil observasi peneliti pada perilaku karyawan divisi *can making* PT. IMCP. Permasalahan yang terjadi

pada divisi *can making* adalah terjadi fluktuasi pada hasil produksi selama periode Januari 2018 – Desember 2018 yang mengarah pada penurunan hasil produksi yang diindikasikan karena menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu berkurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, Selain faktor kurangnya motivasi kerja ada beberapa faktor lain yang juga di indikasi menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Berdasarkan dari hasil interview dengan *Supervisor* divisi *Can Making* ada beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena masih kurangnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam kesehariannya, terlihat banyak karyawan yang sangat sering datang terlambat, selain itu sering dijumpai karyawan yang tidak berada pada posisinya dan juga banyak karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. Kurangnya kedisiplinan yang dimiliki karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang akan memiliki dampak terhadap jalanya produksi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul " Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Multi Colour Printing sidoarjo divisi *can making*."

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan dengan langkah sebagai berikut : studi literatur, studi lapangan identifikasi permasalahan, penentuan tujuan penelitian (Ardhyani I. , 2017) . Penelitian dilakukan di PT. IMCP sidoarjo, yang terfokus pada Divisi *Can Making* dengan jumlah populasi 98 orang. Teknik sampel yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu *Random sampling* (sampel acak) dengan hasil perhitungan didapatkan jumlah sampel sebanyak 79 orang.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Instrumen penelitian adalah suatu pedoman tertulis tentang pengamatan, atau wawancara atau daftar pertanyaan kuisioner, yang perlu disiapkan untuk memperoleh suatu informasi dari responden (Arikunto, S.,2006) . Dalam instrumrn penelitian ini menggunakan skala *Likert*, Skala likert yaitu suatu ukuran yang dipergunakan dengan tujuan untuk mengukur suatu presepsi seseorang, pendapat , sikap atau kelompok tentang suatu kejadian atau gejala sosial (Rukajat, a.,2018). Skala likert pada penelitian ini mempergunakan 5 kategori untuk mengukur tanggapan responden, yaitu “sangat tidak setuju” , “tidak setuju”, “Ragu”, “setuju”, dan “sangat setuju” .

Dalam melakukan analisa data dari tanggapan responden dibantu dengan menggunakan *Shoftware SPSS 20*. Sebelum melaksanakan analisa data, ada beberapa tahapan – tahapan teknik pengolahan data yaitu Membuat tabulasi data dengan meyajikan data – data kedalam bentuk tabel, membuat distribusi tabel frekuensi dan menentukan kecenderungan skor dengan rumus sebagai berikut :

- Kategori sangat tinggi = $Mi + 1,2 Sdi$
- Kategori tinggi = $Mi + 0,6 Sdi < X < Mi + 1,2 Sdi$
- Kategori sedang = $Mi - 0,6 Sdi < X < Mi + 0,6 Sdi$
- Kategori rendah = $Mi - 1,2 Sdi < X < Mi - 0,6 Sdi$
- Kategori sangat rendah = $X < (Mi - 1,2 Sdi)$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Output* hasil uji validitas

Motivasi kerja			
No.. item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,741	0,221	Valid
2	0,757	0,221	Valid
3	0,834	0,221	Valid
4	0,824	0,221	Valid
5	0,742	0,221	Valid
6	0,710	0,221	Valid
7	0,805	0,221	Valid
8	0,799	0,221	Valid
Disiplin kerja			
1	0,669	0,221	Valid
2	0,582	0,221	Valid
3	0,629	0,221	Valid
4	0,828	0,221	Valid
5	0,772	0,221	Valid
6	0,722	0,221	Valid
7	0,799	0,221	Valid
8	0,795	0,221	Valid
Kinerja karyawan			

Tabel 2 *Output* hasil uji validitas (Lanjutan)

1	0,693	0,221	Valid
2	0,755	0,221	Valid
3	0,633	0,221	Valid
4	0,595	0,221	Valid
5	0,648	0,221	Valid
6	0,679	0,221	Valid
7	0,714	0,221	Valid
8	0,747	0,221	Valid
9	0,725	0,221	Valid
10	0,763	0,221	Valid
11	0,672	0,221	Valid
12	0,753	0,221	Valid

Pada tabel 1 dan 2 menjelaskan Hasil dari penyebaran kuisioner kepada 79 responden dengan jumlah item pertanyaan terhadap variabel motivasi kerja sebanyak 8 item, Disiplin Kerja 8 item pertanyaan dan kinerja karyawan 12 item pertanyaan. Dari semua item dalam kuisioner penelitian dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha
Motivasi kerja	0,901
Disiplin kerja	0,872
Kinerja kerja	0,901

Tahap selanjutnya setelah uji instrumen penelitian terpenuhi, maka sebelum melakukan analisa regresi linier berganda dilakukan uji asumsi. Uji asumsi yang diterapkan pada penelitian ini antara lain yaitu uji normalitas dan linieritas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal dengan melihat nilai *asympt sig (2 tailed)* > 0,05 maka sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai *asympt sig (2 tailed)* sebesar 0,982 > 0,05 sehingga sebaran data pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki nilai residual berdistribusi normal.

Tahap uji asumsi selanjutnya dalam penelitian ini yaitu uji linieritas. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X pada variabel Y. Asumsi dasar linieritas ini hanya diperlukan untuk

model regresi yang linier. Jika data antar variabel tidak linier dengan data variabel lainnya maka model regresi harus menggunakan metode regresi non linier (Rukajat, a. 2018). Uji linieritas dalam penelitian ini yaitu dengan mengacu pada nilai *deviation from linearity*, apabila nilai *deviation from linearity* > 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang linier. Dalam penelitian ini nilai *deviation from linearity* antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,607 > 0,05 sedangkan nilai *deviation from linearity* antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,683, jadi hubungan antara unit-unit variabel X pada variabel Y dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linier sehingga dapat dilanjutkan pada tahap analisa dengan regresi linier.

Uji Hipotesis

Untuk mengatui pengaruh antara beberapa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) pada variabel Y yakni Kinerja karyawan (Y) secara parsial dilakukan uji T, dengan melihat nilai pada T hitung dengan membandingkan pada nilai T_{tabel} , apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka terdapat secara parsial. Hasil dari uji anova diperoleh nilai T hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 5,352 > T_{tabel} (1,99) dengan nilai signifikansi < 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja nilai T_{hitung} diperoleh 6,282 > T_{tabel} (1,99) dengan nilai signifikansi < 0,05. Jadi dalam uji T ini masing – masing variabel independen (motivasi dan disiplin) memiliki pengaruh pada variabel dependen (kinerja)

Tabel 3 *Outout* hasil uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,978	2	25,489	89,245	,000 ^b
	Residual	21,706	76	,286		
	Total	72,684	78			

Selanjutnya yaitu untuk melihat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) pada kinerja karyawan dengan melihat nilai F, taraf signifikansi yang digunakan yaitu ($\alpha = 0,05$). Pada tabel 3 Hasil uji F menunjukkan besar nilai F_{hitung} (89,245) lebih besar dari nilai F tabel (3,12) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian hasil dari uji F ini menunjukkan bahwasannya semua variabel bebas dalam penelitian ini (motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama pada kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besar sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) pada variabel dependen (kinerja karyawan) pada penelitian ini dilakukan uji R^2 dengan melihat hasil nilai *Rsquare*, jika nilai *Rsquare* semakin mendekati angka satu maka besar sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) pada kinerja karyawan semakin besar.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* 0,701. Jadi dalam penelitian ini besar sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 70,1 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 20,9 % terpengaruh oleh variabel lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Analisa regresi Linier Berganda

Untuk mengukur dan mengetahui keeratan hubungan dan pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen (Y) dan membuat prediksi / perkiraan nilai Y (kinerja karyawan) terhadap nilai X (motivasi dan disiplin kerja) maka pada penelitian ini dilakukan uji regresi linier berganda.

Tabel 1 Output hasil uji anova

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
konstanta	0,665	0,257	2,588	0,012
Motivasi	0,356	0,067	5,352	0,000
Disiplin	0,506	0,081	6,282	0,000
<i>R square</i> = 0,701 <i>R</i> = 0,873 F hitung = 89,245 Sig F = 0,000				

Berdasarkan hasil uji anova pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,665 + 0,356 X_1 + 0,506 X_2 \quad (1)$$

Dari persamaan regresi linier untuk mengetahui pola hubungan kombinasi antara nilai motivasi kerja dan nilai disiplin kerja terhadap nilai kinerja karyawan terdapat 25 macam pola kombinasi hubungan.

Tabel 3 Pola kombinasi hubungan

No	Motivasi kerja		Disiplin kerja			Kinerja karyawan
	Kategori	Skala	Kategori	Skala	Skala	Kesimpulan
1	Sangat Rendah	1	Sangat Rendah	1	1,53	cenderung rendah
2	Sangat Rendah	1	Rendah	2	2,03	cenderung rendah
3	Sangat Rendah	1	Sedang	3	2,54	cenderung sedang
4	Sangat Rendah	1	Tinggi	4	3,05	cerndrung sedang
5	Sangat Rendah	1	Sangat Tinggi	5	3,55	cenderung tinggi
6	Rendah	2	Sangat Rendah	1	1,88	cenderung rendah
7	Rendah	2	Rendah	2	2,39	cenderung rendah
8	Rendah	2	Sedang	3	2,90	cerndrung sedang
9	Rendah	2	Tinggi	4	3,40	cerndrung sedang
10	Rendah	2	Sangat Tinggi	5	3,91	cenderung tinggi
11	Sedang	3	Sangat Rendah	1	2,24	cenderung rendah
12	Sedang	3	Rendah	2	2,75	cerndrung sedang
13	Sedang	3	Sedang	3	3,25	cerndrung sedang
14	Sedang	3	Tinggi	4	3,76	cenderung tinggi
15	Sedang	3	Sangat Tinggi	5	4,26	cenderung tinggi
16	Tinggi	4	Sangat Rendah	1	2,60	cerndrung sedang
17	Tinggi	4	Rendah	2	3,10	cerndrung sedang
18	Tinggi	4	Sedang	3	3,61	Cenderung tinggi
19	Tinggi	4	Tinggi	4	4,11	cenderung tinggi
20	Tinggi	4	Sangat Tinggi	5	4,62	Cenderung sangat Tinggi
21	Sangat Tinggi	5	Sangat Rendah	1	2,95	Cenderung Sedang
22	Sangat Tinggi	5	Rendah	2	3,46	Cenderung sedang
23	Sangat Tinggi	5	Sedang	3	3,96	Cenderung Tinggi
24	Sangat Tinggi	5	Tinggi	4	4,47	Cenderung Sangat Tinggi
25	Sangat Tinggi	5	Sangat Tinggi	5	4,98	Cenderung sangat tinggi

Pada tabel 4 menjelaskan rekapitulasi pola hubungan kombinasi antara variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) pada variabel depende kinerja karyawan (Y). Dari hasil rekapitulasi terdapat 25 pola kombinasi tingkat kecenderungan kinerja karyawan dipengaruhi oleh nilai dari variabel motivasi dan disiplin kerja.

Analisa hasil penelitian

Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan kepada 79 responden dengan jumlah masing item pertanyaan pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebanyak 8 item pertanyaan sedangkan variabel kinerja karyawan sebanyak 12 item pertanyaan. Semua unit pada penelitian ini telah memenuhi syarat uji instrumen penelitian.

Dalam penelitian ini dilakukan analisa diskriptif untuk mengetahui distribusi tanggapan responden dengan mengkategorikan skor kecenderungan yang dikategorikan dalam 5 kategori yaitu "sangat rendah", "rendah", "sedang", "tinggi" dan "sangat tinggi".

Tujuan dalam pengkategorian kecenderungan skor yaitu untuk mempermudah dalam melakukan analisa regresi linier berganda yang nantinya dapat diketahui pola hubungan antara variabel penelitian. Hasil dari rekapitulasi pola hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap nilai kinerja karyawan terdapat 25 poin variasi hubungan. Dari 25 pola hubungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh pola hubungan kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja apabila semakin tinggi nilai motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) maka kinerja karyawan cenderung tinggi, namun apabila tingkat motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tergolong rendah maka kinerja karyawan cenderung rendah.

Hasil penelitian ini menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh parsial pada kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,352 >$ dari t_{tabel} (1,99). Artinya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap berpengaruh positif pada Kinerja karyawan, sehingga apabila nilai motivasi kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pentingnya untuk memberikan dorongan motivasi kerja pada karyawan di PT. IMCP sidoarjo pada divisi *Can Making*. Seperti yang pernah di ungkapkan oleh (Kiswanto & Djalali, 2015) motivasi kerja karyawan sebagai salah satu modal utama dalam menjalankan segala tanggungjawab pekerjaan, agar kedepannya menjadi lebih baik dan produktif. Salah satu dasar yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja ada tiga aspek seperti teori yang diungkapkan oleh (Hamzah B. Uno, 2008) dalam teorinya menyebutkan tiga aspek yang menjadi penggerak motivasi kerja karyawan yaitu motif, insentif dan Harapan.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh pada Kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,282 >$ t_{tabel} (1,99). Artinya kontribusi disiplin kerja pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dimana apabila nilai disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan cenderung tinggi. Pada dasarnya disiplin kerja mempersoalkan tentang bagaimana karyawan bekerja dengan menjalankan dan memahami segala aturan dan prosedur yang sudah berlaku di perusahaan. Seseorang yang memiliki pribadi, perilaku dan sikap yang disiplin akan selalu bekerja dengan memperhatikan aturan dan prosedur di perusahaan dan karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karyawan tersebut menjadi lebih baik. Hal tersebut juga sesuai dengan yang dikatakan oleh (Nitisemito, 1992) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai sikap

kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang telah berlaku di perusahaan untuk tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan melihat nilai F_{hitung} . Hasil uji F menunjukkan besar nilai F_{hitung} (89,245) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,12) dengan nilai signifikansi $0,000 <$ $0,05$. Hasil dari uji F ini didapatkan bahwasannya secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didapatkan besaran pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan yaitu sebesar 70,1% sedangkan sisanya 20,9% terpengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini. Hasil penjabaran model persamaan regresi linier berganda didapatkan pola kombinasi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, pola hubungan yang terjadi apabila semakin tinggi nilai disiplin kerja dan nilai motivasi kerja maka kinerja karyawan akan cenderung tinggi, begitu juga sebaliknya jika nilai motivasi kerja dan nilai disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan cenderung rendah.

PENUTUP

Dari hasil analisa pembahasan disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh aspek motivasi dan disiplin dalam bekerja pada karyawan. Apabila tingkat dari motivasi dalam diri karyawan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Diharapkan dari pihak perusahaan untuk terus berupaya dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dan diharapkan perusahaan selalu menanamkan pada karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, yang nantinya akan menjadi modal dalam upaya meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, DD., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT M.I. *Journal Of Industrial And Systems Optimization*(Vol. 2), 23 - 28.
- Ardhyani, I. W., & Singgih, M. L. (2017). Pengukuran Kualitas Layanan Dengan Higher Education Performance (Hedperf) Dan Higher Education Service Quality (Hiedqual). *Engineering And Sains Journal, Vol.1 No.1*, 25 - 32.

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Hamzah, B.Uno. (2008). *Motivasi dan teknik Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiswanto, H., & Djalali, M. A. (2014). Efektifitas Komunikasi Efektif, Persepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*.