



PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Andia Salsabilla
Ian Nurpatricia Suryawan

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa no. 20, Grogol, Jakarta Barat
email : inp@tsm.ac.id

Received: 13 August 2021; Revised: 02 October 2021; Accepted: 28 December 2021
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Abstract

This study aims to analyze and examine the effect of job satisfaction, work discipline and work motivation on the performance of employees of PT. KWS. The research used is descriptive and causal research. The sample used is 80 permanent employees. With non-probability sampling technique, which includes purposive sampling. With the technique of collecting data using a Sioner cake which was processed with IBM statistics 25 as a test tool. The results of the research which show that job satisfaction, work discipline, work motivation on the performance of employees of PT. KWS these matters in order to obtain maximum employee performance.

Keywords: job satisfaction, work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bisa menjadi penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan. Jika SDM memiliki kualitas yang sesuai dengan keahlian yang diinginkan oleh perusahaan maka akan berpengaruh positif untuk perusahaan tersebut. Dunia industri di Indonesia sangat banyak dan memiliki tempat yang tersedia diseluruh wilayah di Indonesia, maka dari itu diperlukannya sebuah Kawasan industri. Kawasan industri dituju untuk sebagai pusat Kegiatan industri yang mempunyai sarana prasarana dan fasilitas penunjang lain, lalu perusahaan kawasan industri sebagai pengelolanya (Saputra et.al. 2021). Salah satu perusahaan yang mengembangkan kawasan industri adalah PT. KWS.

Salah satu indikator yang mendukung kinerja karyawan adalah kedisiplinan, hal tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk menjadikan karyawan mencapai tujuannya. Salah satu hal yang berkaitan dengan kedisiplinan adalah keterlambatan karyawan. Setelah dilakukannya observasi, hal tersebut



dikarenakan sanksi yang kurang tegas dari perusahaan, sehingga karyawan kehilangan rasa tanggung jawab akan kedisiplinan. Sebuah perusahaan bisa dibidang produktif jika para karyawannya bertanggung jawab dengan jadwal dan tugas yang sudah diberikan. Apabila terjadi keterlambatan dalam bekerja maka akan menghasilkan penurunan pada kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan (Baskoro, 2014) menyatakan apabila ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam pekerjaan maka berakibat kepada kinerja karyawan yang Menurun.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, bahwa adanya penurunan hasil dari penilaian kinerja yang terjadi di tahun 2020 dibandingkan dengan tahun sebelumnya penilaian kinerja dengan kriteria sikap pekerja mengalami penurunan tertinggi dengan hasil dibandingkan sebelumnya. Hasil tersebut didapatkan pada saat perusahaan menilai sikap pekerja di PT. KWS yang dinilai berdasarkan tingkah laku, pengembangan bawahan dan pelayanan kepada pelanggan. Jika sikap pekerja menurun maka akan berkaitan dengan pelayanan yang diberikan dan menghasilkan menurunnya kinerja karyawan.

Masalah Penelitian

- 1) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS?
- 2) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS?
- 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS?

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja

Menurut Fattah (2017, 68) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Wexley & Yuki (2016) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya.



Sementara Handoko (2015, 193) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013, 825) disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer berkomunikasi kepada karyawannya agar merubah perilaku IaIu untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014, 193) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Menurut Siagian (2010, 305) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Motivasi Kerja

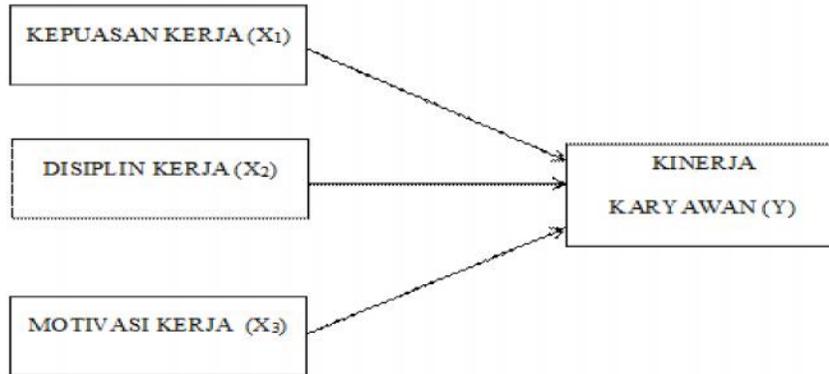
Menurut Reksohadiprodjo (2015, 252) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Menurut Robbins and Timothy (2017, 198) "*motivation is the processes for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*" Menurut Nawawi & Hadari (2015, 351) motivasi dapat diartikan dengan kondisi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Kinerja Karyawan

Menurut Porter & Lawren (dalam Nawawi, 2015, 259) kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya. Menurut Kasmir (2016, 182) kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Menurut Rudman (2003, 7) dalam Yupiter Gulo (JBA, 2018) kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang fokus atau pekerjaan yang memiliki tujuan.



Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

Teknik Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KWS. Menjawab rumusan masalah dalam penelitian, maka penelitian ini akan menggunakan bentuk penelitian kausalitas, yaitu penelitian untuk menguji hubungan sebab akibat diantara variabel independen dengan variabel dependen. (Sekaran & Bougie 2016, 389). Objek penelitiannya adalah PT. KWS Wilayah yang terdiri dari dua hal yaitu objek dan subjek yang memiliki ciri-ciri dan dibentuk oleh peneliti untuk menyimpulkan generalisasinya yang biasa dikatakan sebagai populasi (Sugiyono 2019, 126). Populasi pada PT. KWS adalah berjumlah 171 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 80 karyawan tetap. Untuk pengambilan sampel di penelitian ini digunakan metode non-probability sampling, yang menurut Sugiyono (2019,131) adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel.” Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019, 133) purposive sampling dapat diartikan untuk mengambil sampel atau sumber data melalui pertimbangan. Pertimbangan atau kriteria dalam penelitian ini adalah: 1) Minimal 2 tahun berkerja 2) Minimal berumur 20 tahun 3) Pendidikan terakhir minimal SMA/Sederajat 4) Berstatus karyawan tetap.

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja (X1) merupakan perasaan individu dengan pekerjaan yang dihasilkan terhadap apa yang ada didalam pekerjaan tersebut.



Disiplin kerja (X2) merupakan suatu hal yang digunakan manajer agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan peraturan yang ada didalam perusahaan dan mampu untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Motivasi Kerja (X3) merupakan semangat seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu agar mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja karyawan yang memiliki kontribusi terhadap perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

METODE ANALISIS DATA

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Variabel Independen (X ₁)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,641	0,2199	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,793	0,2199	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,676	0,2199	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,759	0,2199	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,776	0,2199	Valid
Kepuasan Kerja 6	0,632	0,2199	Valid

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung indikator Kepuasan Kerja (X1) lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel Independen (X ₂)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,621	0,2199	Valid
Disiplin Kerja 2	0,706	0,2199	Valid
Disiplin Kerja 3	0,690	0,2199	Valid
Disiplin Kerja 4	0,693	0,2199	Valid
Disiplin Kerja 5	0,697	0,2199	Valid
Disiplin Kerja 6	0,689	0,2199	Valid
Disiplin Kerja 7	0,544	0,2199	Valid
Disiplin Kerja 8	0,601	0,2199	Valid

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung indikator Disiplin Kerja (X₂) lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.



Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Variabel Independen (X ₃)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Motivasi Kerja 1	0,647	0,2199	Valid
Motivasi Kerja 2	0,613	0,2199	Valid
Motivasi Kerja 3	0,688	0,2199	Valid
Motivasi Kerja 4	0,632	0,2199	Valid
Motivasi Kerja 5	0,770	0,2199	Valid

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung indikator Motivasi Kerja (X₃) lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

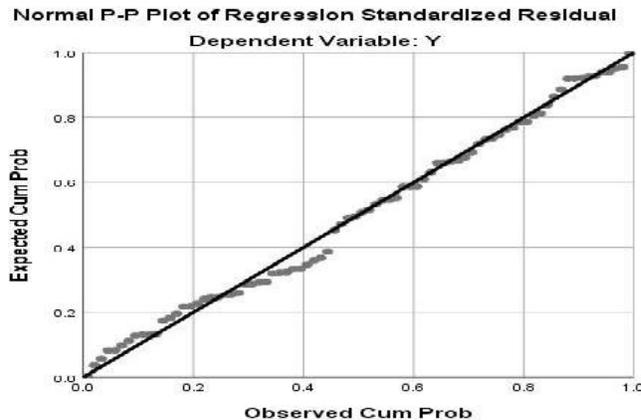
Variabel Independen (Y)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Kinerja Kayawan 1	0,866	0,2199	Valid
Kinerja Kayawan 2	0,709	0,2199	Valid
Kinerja Kayawan 3	0,764	0,2199	Valid
Kinerja Kayawan 4	0,870	0,2199	Valid

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung indikator kinerja (Y) lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Cronbach Alpha	Hasil
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,764	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,805	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,693	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,60	Reliabel

Dari tabel 5 didapatkan nilai *Cronbach Alpha* variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 0,764, Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,805, Motivasi kerja (X₃) sebesar 0,693 dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,816, mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang artinya reliabel, dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.



Dengan menggunakan metode grafik *Normal Probability Plot*, normalitas dilihat dari penyebaran titik-titik pada garis diagonal dimana apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka data berdistribusi normal sedangkan jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal. Analisis Uji Normalitas dengan metode grafik dapat dilihat dari gambar diatas.

Tabel 8
Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,056	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,179	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,072	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa variabel Motivasi Disiplin kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedestisitas sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

Tabel 9
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,185

Tabel 9 menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,185. Nilai tersebut dibandingkan dengan tabel D-W dengan jumlah sampel (n) = 80, jumlah variabel independen (k) = 3, dan signifikansi 0,05 sehingga didapatkan $dl = 1,560$ dan $du = 1,715$.



Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,581 ^a	0,337	0,311

Berdasarkan tabel 10 maka diperoleh angka *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,581^a yang artinya kepuasan Kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂), dan Motivasi kerja (X₃) secara bersama-sama memiliki hubungan yang sedang dan positif terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Masih berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31,1 persen variansi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) sedangkan sisanya yaitu sebesar 68,9 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 11
Hasil Uji Goodness of Fit
Kepuasan Kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃)
terhadap Kinerja (Y)

Model	F	Sig.
1	12.880	,000

Menurut Anderson et.al., (2018, 700) Dalam uji F untuk menentukan *Fit* atau tidaknya sebuah model penelitian dapat menggunakan dua pendekatan:

1. P-Value Approach.

Dalam pendekatan p-value untuk menentukan *Fit* atau tidaknya sebuah model penelitian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai p-value (sig) dengan alpha (). Kriteria pengambilan keputusan pendekatan p-value adalah Jika p-value , maka dapat disimpulkan model termasuk kriteria *Fit*. Pada tabel 11 dapat dilihat nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sebesar 0,05. Maka nilai p-value (0,000) < (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria *Fit*.

2. Critical Value Approach.



Dalam pendekatan critical value, untuk menentukan Fit atau tidaknya sebuah model penelitian dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Dimana Ftabel diperoleh dengan mempertimbangkan nilai df1 dan df2, dimana nilai df1=k, nilai df2= n-k-1 dan nilai $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan pendekatan critical value adalah Jika Fhitung \geq Ftabel ($F\alpha$), maka dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria Fit. Pada tabel 11 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 12,880 sedangkan nilai $F\alpha$ sebesar 2,76 dan nilai $F\alpha$ diperoleh dengan mempertimbangkan nilai df1= 3 dan df2 dengan rumus $df2= 80-3-1= 76$ serta nilai $\alpha = 0,05$. Nilai F-hitung (12.880) \geq F-tabel (2,76), sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria Fit.

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Variabel Kepuasan Kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂),
dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
(Constant)	1,173	0,427	0,671
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,143	2,561	0,012
Disiplin kerja (X ₂)	0,129	2,128	0,037
Motivasi Kerja (X ₃)	0,363	4,174	,000

Dalam penelitian ini terdapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,173 + 0,0143 X_1 + 0,129 X_2 + 0,363 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = kinerja karyawan
- b₀ = Konstanta
- X₁ = Kepuasan Kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- X₃ = Motivasi Kerja
- e = Error

Analisis:

- 1) Artinya jika nilai Kepuasan Kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) adalah 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 1,173
- 2) Koefisien Regresi Kepuasan Kerja = 0,143
Setiap kenaikan satu satuan variabel (X₁) akan meningkatkan variabel (Y) pada karyawan PT KWS sebesar 0,143 satuan, dengan syarat variabel independen lain dianggap konstan (0).



- 3) Koefisien Disiplin kerja = 0, 129
Setiap kenaikan satu satuan (X_2) akan meningkatkan (Y) pada karyawan PT.KWS sebesar 0,129 satuan, dengan syarat variabel independen lain dianggap konstan (0)
- 4) Koefisien Regresi Motivasi Kerja = 0, 363
Setiap kenaikan satu satuan (X_3) akan meningkatkan (Y) pada karyawan PT.KWS 0,363 satuan, dengan syarat variabel independen lain dianggap konstan (0)

Hasil Uji Hipotesis

Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis I (X_1) thitung sebesar 2,561 sedangkan nilai ttabel 1,991 serta nilai $t/2 = 0,025$. Nilai thitung > ttabel (2,561 > 1,991), yang dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Pengujian Hipotesis II (X_2) thitung sebesar 2,128 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,991. nilai $t/2 = 0,025$. Nilai thitung > ttabel (2,128 > 1,991), yang dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Pengujian Hipotesis III (X_3) thitung sebesar 4,174 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,991. nilai $t/2 = 0,025$. Nilai thitung > t tabel (4,174 > 1,991), yang dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis I, H_01 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KWS.
2. Hasil uji hipotesis II, H_02 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS.
3. Hasil uji hipotesis III, H_03 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini penulis mempunyai keterbatasan yaitu 1):Penelitian ini hanya mencakup 3 variabel 2) Adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya sehingga penelitian berdampak terhadap kesulitan untuk melakukan observasi secara langsung. 3) keterbatasan populasi dan sampel yang digunakan yaitu 80 orang yang mencakup satu perusahaan yaitu PT.KWS.



DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney & Thomas A. Williams (2018). *Statistics for business and Economics*. 13th Edition. *Canada: Nelson Education Ltd.*
- Baskoro, Candra Aji. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal: 2252-6552*
- Fattah, Hussein. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Yogyakarta: Elmatara*
- Gulo, Yupiter (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bekasi : E-jurnal STIE Trisakti, 16.*
- Handoko, T Hani (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:BPFE.*
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kasmir (2016). Analisis Laporan Keuangan. *Jakarta : Raja Grafindo Persada.* Manajemen Sumber Daya Manusia
- Nawawi & Hadari (2015). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA. 1 (4): 667-678*
- Reksohadiprodjo (2015). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta: BFPE.*
- Rivai & Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Robbins, Stephen P. & Timothy A Judge (2017). *Organizational Behavior, 17th edition. The United States of America: Pearson.*
- Saputra, Rinaldhi Bayu, Adi Sasmito & Gatoet Wardianto (2021). Kajian Sirkulasi Pengelola Pada Kawasan Industri. *Journal of Architecture 7.1*
- Sekaran, Uma & Roger Bougie (2016). *Research Methods for Business. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.*
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.*
- Wexley & Yuki (2016). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta: Rineka Cipta.*



AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal
P-ISSN [2407-8018](#) E-ISSN [2721-7310](#) DOI prefix [10.37905](#)
Volume 08, (1) January 2022
<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>