



PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MABAR FEED INDONESIA

¹Berkat Farasi, ²Yuli Arnida Pohan

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: Berkatfarasi20@gmail.com, kotaksuratuli23@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabrar Feed Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Mabrar Feed Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 Karyawan PT. Mabrar Feed Indonesia, dengan sampel sebanyak 110 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil analisis membuktikan bahwa secara simultan disiplin, kepemimpinan dan fasilitas memberikan pengaruh sebesar 84,7% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Kepemimpinan, Fasilitas, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the work result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him to achieve work targets. This research aims to determine the influence of discipline, leadership and facilities on employee performance at PT. Mabrar Feed Indonesia. This type of research is quantitative. The data source was obtained through distributing questionnaires to employees at PT. Mabrar Feed Indonesia. The population in this study was 150 employees of PT. Mabrar Feed Indonesia, with a sample of 110 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of this research show that partially discipline has an effect on employee performance, leadership has an effect on employee performance and facilities have an effect on employee performance. The results of the analysis prove that simultaneously discipline, leadership and facilities have an influence of 84.7% on employee performance.

Keywords: Discipline, Leadership, Facilities, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu





penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

2. Tinjauan Literatur

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

a. Disiplin

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu (Assani et al., 2022). Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

b. Kepemimpinan

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Menurut Suswati (2020, hal. 21) Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai sifat dari seseorang pemimpin dan juga dimiliki oleh setiap individu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bekerjasama dan produktif mencapai prestasi yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

c. Fasilitas kerja

Menurut Jufrizen (2021) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Menurut Purnawijaya (2019) indikator fasilitas kerja yaitu mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah serta bangunan dan alat transportasi.

3. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan menggunakan data primer dan data skunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mabhar Feed Indonesia, dengan pengambilan sampel dengan menggunakan Rumus lemeshow dengan total 110 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, angket/kuesioner dan observasi. Uji instrument penelitian ini menggunakan uji Validitas dan uji Reabilitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji heterokedstisitas, dan uji multikolonieritas.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas

Uji valliditas dalam penelitian dinyatakan valid apabila setiap pernyataan di kuesioner bisa digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur menggunakan kuesioner tersebut. Kriteria pengujiannya yaitu r hitung $<$ r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid, sedangkan r hitung $>$ r tabel, maka instrument dinyatakan valid.





Uji Validitas

| Variabel | Jumlah Pernyataan | Jumlah kuisisioner Valid | Keterangan |
|--------------|-------------------|--------------------------|------------|
| Disiplin | 6 | 6 | Valid |
| Kepemimpinan | 6 | 6 | Valid |
| Fasilitas | 6 | 6 | Valid |
| Kinerja | 7 | 7 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS 23

Dari tabel diatas maka dapat diketahui dari setiap item item pernyataan yang ada pada setiap variabel dinyatakan valid dengan ketentuan rhitung>rtabel.

4.2 Hail Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Cronhbach Alpha* karena instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner.

Hasil Uji Reabilitas

| No | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | R teori | Kriteria |
|----|------------------|-------------------------|---------|----------|
| 1 | Disiplin | 0.918 | 0.60 | Reliable |
| 2 | Kepemimpinan | 0.856 | 0.60 | Reliable |
| 3 | Fasilitas | 0.850 | 0.60 | Reliable |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0.837 | 0.60 | Reliabe |

Sumber : Data diolah SPSS 23

Dilihat dari tabel diatas maka nilai Croncach Alpha > 60 maka reliable.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Hasi Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 110 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.27660551 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .047 |
| | Positive | .039 |
| | Negative | -.047 |
| Test Statistic | | .047 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Data diolah SPSS 23

Hasil uji normalitas melalui uji *kolmogorov-smirnov* pada tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig*





(2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

4.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 2.578 | .929 | | 2.776 | .007 | | |
| | Disiplin | .188 | .053 | .178 | 3.574 | .001 | .564 | 1.772 |
| | Kepemimpinan | .361 | .059 | .360 | 6.083 | .000 | .401 | 2.494 |
| | Fasilitas | .505 | .065 | .485 | 7.715 | .000 | .356 | 2.811 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 23

Dari tabel uji multikolonieritas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dengan nilai tolerance $>0,01$ yaitu variabel kualitas pelayanan 0.564 yang artinya $0,564 > 0,01$, variabel kepemimpinan 0, .401 yang artinya $0,401 > 0,01$, dan variabel fasilitas 0.356, yang artinya $0,356 > 0,01$. Maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.
2. Dengan nilai VIF <10 untuk variabel disiplin sebesar 1.772 artinya $1.772 < 10$, variabel kepemimpinan sebesar 2.494 artinya $2.494 < 10$ dan variabel lokasi sebesar 2.811 artinya $2.811 < 10$.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam regresi sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glejser

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.759 | .521 | | 3.373 | .001 |
| | Disiplin | -.014 | .030 | -.063 | -.488 | .626 |
| | Kepemimpinan | -.007 | .033 | -.033 | -.214 | .831 |
| | Fasilitas | .028 | .037 | .122 | .751 | .454 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* pada tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin (X1) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,626 > 0,05$, pada variabel kepemimpinan (X2) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,831 > 0,05$ pada variabel fasilitas (X3) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,454 > 0,05$ Berdasarkan penjelasan dari ke 3 variabel tersebut, maka tidak ada gejala heterokedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

4.4 Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.578 | .929 | | 2.776 | .007 |
| | Disiplin | .188 | .053 | .178 | 3.574 | .001 |
| | Kepemimpinan | .361 | .059 | .360 | 6.083 | .000 |
| | Fasilitas | .505 | .065 | .485 | 7.715 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 23

$$Y = 2,578 + 0,188X_1 + 0,361X_2 + 0,505X_3$$

- 1) Nilai konstanta diperoleh sebesar 2,578 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai disiplin (X1), kepemimpinan (X2) dan fasilitas (X3) naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 2,578
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin (X1) diperoleh sebesar 0,188 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai disiplin naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,188
- 3) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X2) diperoleh sebesar 0,361 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,361
- 4) Koefisien regresi variabel fasilitas (X3) diperoleh sebesar 0,505 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai fasilitas naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,505

4.5 Uji t

Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.578 | .929 | | 2.776 | .007 |
| | Disiplin | .188 | .053 | .178 | 3.574 | .001 |
| | Kepemimpinan | .361 | .059 | .360 | 6.083 | .000 |
| | Fasilitas | .505 | .065 | .485 | 7.715 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25

1. diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,574 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($3,574 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabhar Feed Indonesia
2. diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,083 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($6,083 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabhar Feed Indonesia
3. diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,715 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($7,715 > 1,982$) dan





nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

4.6 Uji f

Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3224.733 | 3 | 1074.911 | 201.686 | .000 ^b |
| | Residual | 564.940 | 106 | 5.330 | | |
| | Total | 3789.673 | 109 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS 23

Hasil uji F (simultan) pada tabel diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 201,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($201,686 > 2,69$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

4.7 Uji Determinasi

Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .922 ^a | .851 | .847 | 2.309 |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,847 Hal ini menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan dan fasilitas dapat memberikan pengaruh sebesar 84,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan lain lain.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mabar Feed Indonesia
2. Secara parsial kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mabar Feed Indonesia
3. Secara parsial fasilitas (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mabar Feed Indonesia
4. Secara simultan disiplin (X1), kepemimpinan (X2), fasilitas (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mabar Feed Indonesia.

Saran





Saran yang dapat diberikan dari penelitian tentang pengaruh disiplin (X1), kepemimpinan (X2), fasilitas (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mabbar Feed Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Mabbar Feed Indonesia diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Mabbar Feed Indonesia
2. Bagi Universitas Potensi Utama diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh mahasiswa/i Universitas Potensi Utama
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah referensi dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- Adhitya, W.R., Afiandi, D.K., Lubis.N. (2020). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di PT. Nindya Karya (Persero). *Accumulated Journal*, 2(2), 2656-4203.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (Amcf) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Assani, Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kreatifitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Riau Kepulauan*, 1, 251–260.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Dirgantara, H., Parlindungan Sinaga, A., & Suprasa, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 57–63.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal Of Environment And Management*, 2(2), 140–147.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 4–8.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Sps 21*. Badan Penerbit Undip.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Patri. (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.





Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98.

Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/Bjm.V7i2.35420>

Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2), 187–192.

Monica, R. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan

Kinerja Karyawan Di Pt. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada Pt. Felousa Trimedika Indonesia). *Ecountbis: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377–386.

