

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Perusahaan Sohun Pt. Ama Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo

Putri Umi Salama¹, Henik Prayuningsih¹, Risa Martha Muliasari¹

¹Universitas Muhammadiyah Jember

*Correspondensi: Henik Prayuginingsih

Email: henikprayuginingsih@unmuhjember.ac.id

Published: , 2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Agroindustri sebagai penarik pembangunan sektor pertanian diharapkan mampu berperan dalam menciptakan pasar bagi hasil-hasil pertanian melalui berbagai produk olahannya. Karyawan adalah aset perusahaan, oleh karena itu karyawan harus diperlakukan dengan baik. Perlakuan baik perusahaan terhadap karyawan diharapkan dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga menguntungkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kondisi kerja di Pabrik Sohun PT AMA Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo; (2) tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik sohun PT AMA Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaen Situbondo; (3) usulan prioritas perbaikan bagi pihak manajemen Pabrik Sohun PT AMA Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo untuk memenuhi harapan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan *ESI (Employee Satisfaction Index)* dan *GAP Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indeks kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Sohun PT. AMA sebesar 54 persen, yang mengindikasikan kategori tidak puas. *GAP* terbesar ditemukan pada indikator pencapaian target rekan kerja, kecukupan gaji, dan kenyamanan kerja bersama rekan.

Kata Kunci: ESI, GAP, kepuasan karyawan

Abstrak: Agro-industry as a driver of agricultural sector development is expected to be able to play a role in creating markets for agricultural products through various processed products. *Employees are company assets, therefore employees must be treated well. The company's good treatment of employees is expected to provide employee satisfaction. Employee satisfaction with the company is expected to produce high performance so that it benefits the company. This research aims to determine: (1) working conditions at the PT AMA Vermicelli Factory, Ketah Village, Suboh District, Situbondo Regency; (2) the level of job satisfaction of employees at the PT AMA vermicelli factory, Ketah Village, Suboh District, Situbondo Regency; (3) proposed priority improvements for the management of the PT AMA Vermicelli Factory, Ketah Village, Suboh District, Situbondo Regency to meet employee expectations in order to increase job satisfaction. The data analysis method uses ESI (Employee Satisfaction Indexes) and GAP Analysis. The result of this research is that the ESI calculation per item obtains the average employee job satisfaction index at the PT Vermicelli Factory. AMA by 54 percent. This value indicates that the level of employee satisfaction is in the dissatisfied category. Then the GAP that occupies the top 3 of all items is the GAP on items 14, 13, and 16.*

Keywords: *employee satisfaction, ESI, GAP*

Pendahuluan

Agroindustri adalah industri pengolahan hasil pertanian yang diharapkan mampu berperan dalam menciptakan pasar bagi hasil-hasil pertanian melalui berbagai produk olahannya (Syafrudin, dkk 2021). Pulau Jawa hingga saat ini menjadi pusat perekonomian di Indonesia yang difokuskan sebagai pendorong industri dan jasa nasional (Mardiantony, dkk 2012). Situbondo adalah salah satu kabupaten yang berada di Jawa Timur. Jawa Timur masih mengandalkan sektor industri makanan dan minuman sebagai penggerak ekonomi. Salah satu agroindustri makanan yang ada di

Kabupaten Situbondo yaitu PT. AMA yang memproduksi sohun. Sohun adalah mi halus yang terbuat dari bahan baku tepung sagu, yang mudah didapatkan di daerah Situbondo, sehingga kondisi tersebut menjadikan tumbuh dan berkembangnya industri makanan dan minuman karena untuk masalah bahan baku sudah tidak terkendala dalam memperolehnya (Sulistyaningsih, 2020). Berikut ditunjukkan pada Tabel 1 jumlah agroindustri di Kabupaten Situbondo yang mengindikasikan semakin meningkat. Kondisi ini tentu semakin baik untuk penyerapan tenaga kerja.

Table 1. Jumlah Agroindustri di Kabupaten Situbondo

Tahun	Jumlah agroindustri
2018	5.116
2019	5.097
2020	5.548
2021	5.693
2022	5.806

Sumber: Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Situbondo (2023)

Kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga menguntungkan perusahaan. Perlakuan baik perusahaan terhadap karyawan diharapkan dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Pengukuran kepuasan kerja karyawan dapat menggunakan metode ESI (*Employee Satisfaction Index*) dengan pendekatan berbagai aspek pekerjaan seperti kondisi kerja, kesejahteraan, pengakuan, dan komunikasi. Untuk mengetahui kesenjangan pada masing-masing aspek, bisa dilihat dari GAP antara kenyataan kondisi kerja dan harapan karyawan.

Cahyana, dkk (2017) menyatakan bahwa, indikator kepuasan kerja yaitu 1) pengawasan, 2) rekan kerja, 3) upah, 4) promosi, 5) pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Prasetyo, dkk (2019) menyatakan bahwa, indikator kepuasan kerja yaitu 1) Pekerjaan yang secara mental menantang, 2) Kondisi kerja yang mendukung, 3) Gaji atau upah yang pantas, 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, 5) Rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sutrisno, dkk (2022), indikator kepuasan kerja yaitu 1) faktor psikologis, 2) faktor sosial, 3) faktor fisik, 4) faktor finansial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (faktor finansial) dan motivasi (faktor psikologis) yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, karena karyawan merasakan kepuasan.

Fenomena yang terjadi pada pabrik sohun PT. AMA antara lain: (a) perusahaan kurang melakukan pengawasan karyawan sehingga terdapat banyak karyawan yang bersantai pada saat jam kerja atau bermalas-malasan, sedangkan gaji karyawan yang rajin bekerja dengan yang bermalas-malasan itu sama yaitu sebesar Rp. 50.000 per hari, (b) perusahaan tidak pernah menegur atau memberi motivasi kepada karyawan yang bermalas-malasan, sehingga timbul rasa kecemburuan antar karyawan, (c) perusahaan belum pernah melakukan evaluasi kesesuaian antara jumlah gaji dengan hasil pekerjaan karyawan, (d) lingkungan kerja kurang baik, sering terdengar suara bising kendaraan yang mengganggu kenyamanan bekerja. Kondisi tersebut dapat membuat

tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis kepuasan karyawan, serta kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja di perusahaan PT. AMA Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo.

Metode

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Sohun PT. AMA di Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo dengan pertimbangan adanya fenomena perusahaan kurang melakukan pengawasan karyawan. Perusahaan juga belum pernah menegur atau memberi motivasi kepada karyawan yang bermalasan. Perusahaan belum pernah melakukan evaluasi kesesuaian antara jumlah gaji dengan hasil pekerjaan karyawan. Adapun waktu penelitian adalah bulan Januari sampai Mei 2024. Terdapat dua jenis data pada penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (Sugiono, 2013), melalui wawancara langsung terhadap 30 karyawan Pabrik Sohun PT. AMA dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Jumlah sampel tersebut sudah memenuhi ukuran sampel minimum untuk penelitian kuantitatif. Data sekunder adalah bukti-bukti tertulis, jurnal, berita koran, serta literatur yang terkait dengan penelitian (Sugiono, 2013).

Untuk menganalisis kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja di PT. AMA digunakan 20 indikator yang dinilai dengan skala likert 1-4. Indikator yang dimasukkan ke dalam kuesioner tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator kepuasan kerja karyawan

No.	Indikator	Aspek
1	Pengarahan yang jelas diberikan ketika bekerja	Isi pekerjaan
2	Motivasi yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong semangat karyawan	
3	Pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya	Supervisi
4	Menampung aspirasi dari karyawan	
5	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	
6	Penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	Organisasi dan manajemen
7	Perusahaan melakukan perencanaan dengan baik	
8	Kesempatan untuk maju dalam promosi pekerjaan	Kesempatan untuk maju
9	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan	
10	Karyawan mendapat penghargaan apabila bekerja dengan baik	
11	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	Gaji
12	Gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)	

No.	Indikator	Aspek
13	Gaji yang diterima selama ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Rekan kerja
14	Rekan kerja kompeten dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan	
15	Semangat kerjasama dengan rekan kerja guna mencapai target	
16	Kenyamanan bekerja Bersama rekan-rekan kerja	
17	Kebersihan tempat kerja baik	Kondisi tempat kerja
18	Kondisi alat-alat kerja lengkap	
19	Saat bekerja karyawan tidak terganggu oleh suara bising kendaraan	
20	Saat bekerja, karyawan mendapatkan pencahayaan sangat baik	

Setelah disusun indikator, tahap selanjutnya adalah melakukan uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Tujuan dari uji validitas yaitu untuk mengukur ketepatan instrumen atau indikator yang akan dipergunakan dalam sebuah penelitian (Hakim, dkk 2021). Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan begitu item pernyataan yang ada di kuisisioner dikatakan berkorelasi signifikan terhadap skor keseluruhan yang diperoleh, berarti item sebuah kuisisioner dapat dinyatakan valid. Uji reliabilitas memiliki fungsi yaitu mengetahui tingkatan konsistensi dari sebuah kuisisioner yang dipakai oleh peneliti, sehingga kuisisioner tersebut bisa diandalkan untuk mengukur variabel penelitian meskipun dilakukan secara berkali-kali menggunakan kuisisioner yang sama (Hakim, dkk 2021). Apabila nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,70 maka kuisisioner bisa disebut reliabel.

Untuk mengukur kepuasan karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan digunakan metode ESI (*Employee Satisfaction Index*) (Dhamija et al., 2018). Untuk menganalisis kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja, menggunakan analisis GAP. Rumus ESI sebagai berikut.

$$ESI = \frac{T}{\sum_{i=1}^n (X_{max} * Y_{max})} \times 100\%$$

Keterangan:

T : Jumlah total dari perkalian rata-rata X (persepsi kenyataan kondisi kerja) dan rata-rata Y (harapan)

X_{max} : Nilai maksimum pada skala pengukuran persepsi kenyataan kondisi kerja

Y_{max} : Nilai maksimum pada skala pengukuran harapan

Tabel 3. Interval ESI

No.	Skala	Tingkat kepuasan
1	ESI ≤ 60 %	Tidak puas
2	60 % < ESI < 80 %	Puas
3	ESI ≥ 80 %	Sangat puas

Sumber: Komariah dan Sembiring (2016)

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variable menunjukkan nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator/item Pernyataan	Sig. (2-tailed)		Cut Point	Keterangan
Isi Pekerjaan					
1	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja	0,025	<	0,05	Valid
2	Motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah mampu mendorong semangat karyawan	0,029	<	0,05	Valid
Supervise					
3	Menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya	0,022	<	0,05	Valid
4	Menampung aspirasi dari karyawan	0,048	<	0,05	Valid
5	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	0,009	<	0,05	Valid
Organisasi dan Manajemen					
6	Penempatan karyawan sudah sesuai keterampilan yang dimiliki	0,006	<	0,05	Valid
7	Perusahaan melakukan perencanaan dengan baik	0,002	<	0,05	Valid
Kesempatan untuk maju					
8	Kesempatan untuk maju dalam promosi dalam pekerjaan yang saya miliki	0,000	<	0,05	Valid
9	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melaukan promosi bagi semua karyawan	0,000	<	0,05	Valid
10	Karyawan mendapat penghargaan apabila bekerja dengan baik	0,000	<	0,05	Valid
Gaji					
11	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	0,000	<	0,05	Valid
12	Gaji yang di terima sesuai Upah Minimum Regional (UMR)	0,001	<	0,05	Valid
13	Gaji yang diterima selama ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,007	<	0,05	Valid
Rekan Kerja					

No.	Indikator/item Pernyataan	Sig. (2-tailed)		Cut Point	Keterangan
14	Rekan kerja saya kompeten dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan	0,008	<	0,05	Valid
15	Semangat kerjasama dengan rekan kerja dalam bekerja guna mencapai target	0,002	<	0,05	Valid
16	Kenyamanan bekerja Bersama rekan-rekan kerja saya	0,000	<	0,05	Valid
Kondisi Tempat Kerja					
17	Kebersihan tempat kerja sangat baik	0,037	<	0,05	Valid
18	Kondisi alat-alat kerja lengkap	0,011	<	0,05	Valid
19	Saat bekerja karyawan tidak terganggu oleh suara bising kendaraan	0,026	<	0,05	Valid
20	Saat bekerja karyawan mendapatkan pencahayaan sangat baik	0,005	<	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Realibilitas suatu kontruk variabel dapat dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach`s Alpha $\geq 0,70$. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa atribut pernyataan yang diuji adalah reliabel karena menunjukkan nilai cronbach`s Alpha $0,852 > 0,70$. Adapun hasil uji realibilitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of items
0,852	20

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2024).

Employee Satisfaction Index (ESI)

Employee Satisfaction Index (ESI) adalah metode yang digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan di Pabrik Sohun PT. AMA dalam berbagai aspek pekerjaan diantaranya isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi tempat kerja. Adapun indeks kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Sohun PT. AMA dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Indeks Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Sohun PT. AMA

Aspek	Item	X	Y	T	(X max)* (Ymax)	ESI (%)	ESI Rata-Rata (%)
Isi Pekerjaan	1	2,5	3,4	8,5	16	53,1	51,8
	2	2,4	3,4	8,1	16	50,6	
Supervise	3	2,4	3,3	7,9	16	49,3	52,4
	4	2,5	3,4	8,5	16	53,1	
	5	2,6	3,4	8,8	16	55	
Organisasi dan Manajemen	6	2,6	3,4	8,8	16	55	54
	7	2,5	3,4	8,5	16	53,1	

Aspek	Item	X	Y	T	(X max)* (Ymax)	ESI (%)	ESI Rata-Rata (%)
Kesempatan Untuk Maju	8	2,6	3,3	8,5	16	53,1	54,3
	9	2,6	3,3	8,5	16	53,1	
Gaji	10	2,6	3,5	9,1	16	56,8	56,2
	11	2,6	3,6	9,3	16	58,1	
	12	3	3,6	10,	16	62,5	
Rekan Kerja	13	2,2	3,5	7,7	16	48,1	50,3
	14	2,2	3,6	7,9	16	49,3	
	15	2,4	3,6	8,6	16	53,7	
Kondisi Pekerjaan	16	2,2	3,5	7,7	16	48,1	59,3
	17	2,9	3,6	10,4	16	65	
	18	2,8	3,5	9,8	16	61,2	
	19	2,6	3,5	9,1	16	56,8	
	20	2,5	3,5	8,7	16	54,3	
<i>Grand Rata-Rata Nilai ESI</i>							54,0

Sumber: Data Diolah Tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil dari penghitungan *ESI* per item memperoleh rata-rata indeks kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Sohun PT. AMA sebesar 54 persen. Nilai ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan pegawai berada pada kategori tidak puas.

GAP analysis

GAP analysis digunakan untuk mengukur tingkat kesenjangan (gap) antara tingkat persepsi pada kondisi kerja dan tingkat harapan karyawan pada Pabrik Sohun PT. AMA dalam berbagai aspek pekerjaan diantaranya isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi tempat kerja. Adapun tingkat kesenjangan (gap) karyawan pada Pabrik Sohun PT. AMA dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. GAP Secara Keseluruhan

Aspek	Item	Rata-rata item		GAP	Rata-rata aspek
		Kondisi kerja	Harapan		
Isi Pekerjaan	1	2,5	3,4	-0,9	-0,95
	2	2,4	3,4	-1	
Supervise	3	2,4	3,3	-0,9	-0,86
	4	2,5	3,4	-0,9	
	5	2,6	3,4	-0,8	
Orgaisasi dan Manajemen	6	2,6	3,4	-0,8	-0,85
	7	2,5	3,4	-0,9	
Kesempatan Untuk Maju	8	2,6	3,3	-0,7	-0,76
	9	2,6	3,3	-0,7	
	10	2,6	3,5	-0,9	
Gaji	11	2,6	3,6	-1	-0,96
	12	3	3,6	-0,6	
	13	2,2	3,5	-1,3	
Rekan Kerja	14	2,2	3,6	-1,4	-1,30
	15	2,4	3,6	-1,2	
	16	2,2	3,5	-1,3	
Kondisi Pekerjaan	17	2,9	3,6	-0,7	-0,82

18	2,8	3,5	-0,7	
19	2,6	3,5	-0,9	
20	2,5	3,5	-1	
<i>Grand Average GAP</i>				-0,92

Sumber: Data Diolah Tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa *gap* yang menempati 3 besar dari keseluruhan item adalah *gap* pada item 14 (kompetensi rekan kerja dalam pencapaian target) dengan nilai *gap* sebesar -1,4, item 13 (kecukupan gaji yang diterima selama ini untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari) dan item 16 (kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja) dengan nilai *gap* yang sama sebesar -1,3. Penyebab kesenjangan ini tinggi dikarenakan harapan karyawan tinggi pada indikator tersebut, namun kenyataannya masih belum memenuhi harapan. Perusahaan tidak memberi motivasi kepada karyawan yang bermalas-malasan, sehingga berdampak pada pencapaian target dan ketidaknyamanan bekerjasama. Karyawan juga merasa gaji yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ada perhatian khusus pada item-item ini dikarenakan besarnya perbedaan antara harapan karyawan atas aspek kerja ini dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kondisi kerja bisa diperbaiki dan memenuhi harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Simpulan

1. Kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Sohun PT. AMA berada pada kategori tidak puas ditunjukkan dengan nilai Grand rata-rata ESI sebesar 54 persen.
2. Usulan prioritas perbaikan bagi pihak manajemen Pabrik Sohun PT AMA Desa Ketah, Kecamatan Suboh, Kabupaten Situbondo dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan berdasarkan *gap* paling tinggi yaitu meningkatkan kompetensi karyawan, gaji dan keakraban antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Cahyana, I.G.S., Jati, I.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2).
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2018). *Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors. Benchmarking An International Journal*.
- Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Situbondo atau Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Situbondo. (2023). *Buku Statistik Sektoral Kabupaten Situbondo*.
- Hakim, R.A., Mustika, I., Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *Fokus Jurnal*, 4(4).
- Komariah, S.H., Simbiring, J. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Menggunakan Gap Analysis Dan Quadrant Map (Kasus: Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung). *Jurnal Sembiring*.
- Mardiantony, T., Ciptomulyono, U. (2012). Penerapan Analisis Input Output dan ANP dalam Penentuan Prioritas Pengembangan Sub Sektor Industri di Jawa Timur. *Jurnal Teknik ITS*, 1.
- Prasetyo. E.T., Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-
- Sulistyaningsih. (2020). PKM UKM Pedagang Siwalandi Desa Lamongan Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo. *INTEGRITAS: Jurnal Pengabdian*, 4(2).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: *Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6).
- Syafrudin, R.F. (2021). *Ekonomi Agroindustri*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.