

## **Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo**

Wahyu Indriyani<sup>1</sup>, Istiatin<sup>2</sup>, Sarsono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Batik Surakarta

[wahyuindri222@gmail.com](mailto:wahyuindri222@gmail.com)<sup>1</sup>

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the relationship of the influence of motivation, environment, and work discipline on the performance of PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo employees. The method used in this research is descriptive quantitative with SPSS 25 tested on 115 respondents from the results using incidental sampling technique. This study uses multiple linear regression analysis techniques regression test, F test, T test, and also the coefficient of determination. The results of this research show that simultaneously motivation, environment, and work discipline have a major impact on employee performance, which is 67,7% and the remaining 32,3% is influenced by other factors such as leadership, work commitment, job satisfaction, and so on.*

**Keywords :** *Motivation, Environment, Discipline*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari riset ini yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo. Penelitian ini merupakan riset deskriptif kuantitatif dengan SPSS 25 diujikan kepada 115 responden dari hasil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sampling incidental. Riset ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda uji regresi, uji F, uji T, dan juga koefisien determinasi. Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,7% dan sisanya sebanyak 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

**Kata Kunci :** *Motivasi, Lingkungan, Disiplin*

### **Pendahuluan**

Perubahan dalam lingkungan bisnis sangat mempunyai pengaruh terhadap perusahaan utamanya dalam menghadapi persaingan. Organisasi dapat sukses dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh bagaimana sebuah organisasi mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil dengan optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik yang memiliki kinerja yang optimal, sehingga dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik serta dapat mempunyai kinerja yang tinggi (Sriyono *et al.*, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi satu faktor penting dan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, mau itu perusahaan atau sebuah organisasi. Selain menjadi salah satu faktor yang penting, sumber daya manusia juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, dengan kata lain apabila sebuah perusahaan didalamnya memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten maka sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat. Dan sebaliknya apabila sebuah perusahaan tidak

memiliki SDM yang berkualitas maka perkembangan sebuah perusahaan dapat terhambat (Adha et al., 2019). Sebuah hasil kerja yang maksimal itulah yang diharapkan oleh semua perusahaan.

Perusahaan dalam proses mencapai tujuan organisasi pastinya menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) salah satunya masalah kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan tersebut belum mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan dimana seorang karyawan belum bisa melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dengan masih ada beberapa hal pekerjaan atau tugas yang tertunda atau tidak dapat diselesaikan pada waktu yang seharusnya sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan (Handayani & Berutu, 2021).

Kinerja atau *job performance* menjadi salah satu proses penilaian kemajuan terhadap kinerja karyawan harus dilakukan secara adil dan tidak memihak siapapun. Terdapat beberapa hal yang berhubungan terhadap kinerja karyawan seperti motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen yang dapat ditingkatkan apabila karyawan ingin mengetahui nilai hasil kerjanya berdasarkan perilaku yang karyawan lakukan (Ahmad et al., 2019).

Menurut (Cahya et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul untuk merangsang keinginan dan daya tarik untuk bekerja seseorang untuk mengarahkan serta menyalurkan sikap dan tujuan untuk suatu perusahaan. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang (Adha et al., 2019). Dalam mencapai target yang diinginkan oleh karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar tujuan tercapai. Motivasi juga bisa dijadikan sebagai penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Organisasi dan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan maupun target perusahaan tidak akan tercapai.

Salah satu penyebabnya adalah setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan pun berbeda pula. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang karyawan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Cahya et al., 2021). Dalam penelitian (Cahya et al., 2021) Motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Adha et al., 2019) motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Adha et al., 2019) Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat bekerja, mau itu fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Seorang karyawan bekerja dengan lingkungan kerja yang baik dan optimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan juga sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung serta kurang memadai maka akan membuat karyawan menjadi malas dan cepat lelah sehingga hasil kerjanya tidak maksimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Adha et al., 2019) lingkungan

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya (Ahmad *et al.*, 2019) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan salah satu kemampuan untuk mengendalikan perilaku seseorang yang berasal dari dalam diri seseorang yang sesuai dengan peraturan serta norma yang telah ada (Handayani & Berutu, 2021). Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik diharapkan dapat dan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kesiapan seorang karyawan untuk melakukan serta menaati aturan yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi salah satu sikap disiplin kerja. Dalam penelitian (Handayani & Berutu, 2021) disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dalam penelitian (Partika *et al.*, 2020) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Dolpin Putra Sejati (DPS) didirikan pada September 1998, DPS merupakan anak perusahaan dari Ligo Group yang semula memproduksi kantong plastik *LLDPE*. Seiring dengan berjalannya waktu, maka saat ini DPS juga memproduksi kantong plastik dengan bahan PP, HDPE, dan *heavy duty bags (FFS – Form Fill Seal)*. DPS memasarkan produknya dengan beberapa merek yang sudah cukup mempunyai tempat di pasar, yaitu: Bawang, Sawo, Kelapa, Bintang, 555, PS, dll. Keunggulan produk DPS adalah pada kualitasnya, hal ini terlihat terutama pada plastik putih, produk kami terlihat lebih putih dan bersih dibanding produk sejenis dari kompetitor. DPS mampu menghasilkan berbagai ukuran plastik yang dapat disesuaikan dengan permintaan pelanggan, dari lebar 2 cm hingga 250 cm, dan mempunyai ketebalan yang cukup bervariasi dari 30 mikron hingga 200 mikron. Hal ini dapat terjadi karena DPS memiliki mesin serta alat yang cukup canggih serta tenaga kerja yang ahli di bidangnya. Distribusi dan Penyebaran produk sudah mencakup seluruh nusantara. Selain itu DPS juga mengeksport produk kami untuk memenuhi kebutuhan pasar luar negeri.

## **Metode**

Berdasarkan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif fokus pada positivisme dalam melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel pengumpulan data menggunakan riset, analisis data mempunyai sifat kuantitatif statistik yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang diimplementasikan (Sugiyono, 2019:17). Populasi merupakan daerah yang tersusun atas subjek dengan karakteristik tertentu dan jumlah yang spesifik (sugiyono, 2019:126). Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo berjumlah 446 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling incidental* yaitu berdasarkan ketebatan orang yang ditemui peneliti yang cocok dijadikan sebagai sumber data (Sugiyono, 2019:85). Pengambilan sampel sebanyak 115 dikarenakan subjek penelitian lebih dari 100 responden kemudian diambil 25% dari jumlah populasi (Arikunto, 2010:112).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Uji Regresi Linier Berganda**

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.555	2.348		1.940	.055
	Motivasi	-.028	.076	-.030	-.373	.710
	Lingkungan	.481	.110	.370	4.388	.000
	Disiplin	.331	.084	.340	3.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan persamaan regresinya yakni :

$$Y = 4,555 - 0,028 X_1 + 0,481 X_2 + 0,331 X_3$$

Angka pada  $\alpha$  (konstan) = 4,555 (bernilai positif) yang mempunyai arti apabila motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja itu konstan maka kinerja karyawan sebesar 4,555. Dapat diterangkan semua variabel independen berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

## B. Uji Hipotesis

### 1. Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.295	3	20.765	5.408	.002 <sup>b</sup>
	Residual	426.192	111	3.840		
	Total	488.487	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan, Motivasi

Sumber : data primer yang diolah 2022

Hasil analisa dapat diketahui bahwasannya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,408 > 2,690$ ) dan signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 2. Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

ModelLL		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.555	2.348		1.940	.055
	Motivasi	-.028	.076	-.030	-.373	.710
	Lingkungan	.481	.110	.370	4.388	.000
	Disiplin	.331	.084	.340	3.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2022

Hasil dari variabel motivasi yaitu  $t_{tabel} > t_{hitung}$  ( $1,981 > -0,373$ ) dan angka signifikansi (p-value) ( $0,710 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari variabel lingkungan  $t_{tabel} < t_{hitung}$  ( $1,981 < 4,388$ ) dan angka signifikansi (p-value) ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada dampak positif antara lingkungan kepada kinerja karyawan. Begitupun variabel disiplin.

### 3. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.668	1.483

Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Lingkungan

Sumber : data primer yang diolah 2022

Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,7% dan sisanya sebanyak 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komitmen kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

### Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dolphin Putera Sejati. Berdasarkan hasil analisis SPSS 25 motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat hasil dari nilai  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,373 < 1,981$ ) dengan signifikansi sebesar 0,710 lebih besar dari *level of significant* yang digunakan yaitu 0,05. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwasannya motivasi tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.
2. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dolphin Putera Sejati. Berdasarkan hasil analisis SPSS 25 Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat hasil dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $4,388 > 1,981$ ) dengan signifikansi 0,000  $> 0,05$ . Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwasannya makin baik lingkungan kerja maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.
3. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dolphin Putera Sejati. Berdasarkan hasil analisis SPSS 25 Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat hasil dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,954 > 1,981$ ) dengan signifikansi 0,000  $> 0,05$ . Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwasannya makin tinggi disiplin kerja maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.

### Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dolphin Putera Sejati Sukoharjo.
2. Lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo.

3. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo.
4. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 67,7 % dan sisanya 32,3 % dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti misalnya pelatihan, kepemimpinan, prestasi kerja, jenjang karir, kepuasan kerja dan lainnya.
5. Dapat diterangkan semua variabel independen berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

## **Saran**

### 1. Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diharapkan PT Dolphin Putera Sejati dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh motivasi, Lingkungan dan Disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dalam menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menambah informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu perbaikan yang baik dan bisa berkembang. PT Dolphin Putera Sejati diharapkan dapat terus menjaga tingkat komitmen dari setiap karyawan agar kedepannya karyawan dapat setia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari perusahaan. Komitmen yang tercipta dengan baik akan meningkatkan terciptanya kinerja yang lebih baik demi membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Daftar pustaka**

- Adha, risky nur, Qomariah, N., & Hafidzi, achmad hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP MANADO. In *Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).
- Anwar, K., Wulan, H. S., & Budi, L. H. (2020). *THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study On BMT MADE DEMAK)*.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16-26.

- Dewi, D. P. E. C., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSA SI, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEVELOPMENT LEADERSHIP CORPORATION DI DENPASAR. *EMAS*, 2(3), 147–158.
- Erliana, Zamora, R., & Hadi, M. A. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delimax Konstruksi Indonesia .... In *Jurnal Bening* (Vol. 7, Issue 1). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2385>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, m. shabri abd. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Ghozali, I. (2018). *Analisa Multiverse* dengan program IBM SPSS 24. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 4(1), 79–93. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7847>
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara, 78*
- Harahap, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Irawan, M. R. N. (2019). *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan*. 4(2), 987-999.
- Lesitasari, A, Haryani, S, P. R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Sleman. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 91–98. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EKOWISATA TAMAN AIR TLATAR BOYOLALI Pupuh. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284>
- Qori, K., Magdalena, M., & wulan, heru sri. (2020). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF PAMONG PRAJA POLICE PERSONNEL, SEMARANG CITY.*

- Sidani, W. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). PENGARUH KONFLIK PERAN, KONFLIK KERJA, AMBIGUITAS PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MULIA KARYA PRIMA KOTA BATU. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Sriyono, Istiatin, & Aryati, I. (2022). Kinerja Guru Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja. *JUrnal Edumaspul*, 6(1), 622–629.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, endah, Christian, F., & Farisi, M. I. (2021). Do Participatory Leadership Style, Motivation, and Work Environment Affect Employee Performance? Lessons from Local Organization in An Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 3(2), 316–331. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.453>
- Sutrisno. (2016). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 172
- Wardani, S. I., Peristiowati, Y., & nurwijayanti. (2020). The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang. *Journal for Research in Public Health*, 2(1), 2685–5275. <https://doi.org/10.30994/jrph.v2i1.21>
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>