



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. SUMBER MITRA SARANA DI KOTA TANGERANG)

Erik Anggorotyasto, Setyani Dewi Lestari*

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Email: setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment, motivation, and work discipline on job satisfaction at PT Sumber Mitra Sarana, Tangerang City. The research method used is descriptive quantitative and hypothesis testing used multiple linear regression. The population of employees of PT Sumber Mitra Sarana city is 45 employees. Sampling in this study using saturated sampling type with the number of respondents as many as 45 employees. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Office Home and Student Excel 2019 and Statistic Product Service and Solution (SPSS) v.22 software. The results showed that work environment variables and work discipline had a significant effect on job satisfaction, while work motivation variables had no significant effect on job satisfaction. The results of this study are expected to provide job satisfaction for employees of PT Sumber Mitra Sarana, Tangerang city.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction.*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam peran serta fungsinya tidak bisa diganti dengan sumber daya yang lain dan kebutuhannya harus di penuhi dengan baik, didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas memiliki profesionalitas, produktivitas dan mampu bersaing di dunia kerja dan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Rahmat & Alawiyah, 2020; Putri et al., 2020; Ardinata et al., 2022; Rahmat et al., 2021; Marufah et al., 2020; Bastian et al., 2021; Alawiyah et al., 2020; Rahmat, 2019; Syarifah et al., 2020).

Faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor untuk mengukur kepuasan kerja, disiplin merupakan keadaan karyawan yang melakukan kegiatan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa harus melakukan pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dari diri sendiri tanpa adanya paksaan akan menimbulkan hal yang baik yang akan menaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan dari dalam diri sendiri mereka akan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Ada juga faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu motivasi kerja,

motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi juga merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi seseorang atau orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi juga bisa timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong untuk melakukan sesuatu dengan senang hati dan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang ingin di capai. Dengan motivasi yang kuat tersebut membantu karyawan mencapai tujuan secara pribadi baru kemudian mencapai tujuan organisasi (Muara et al., 2021; Rahmat et al., 2021; Pratikno et al., 2020; Priambodo et al., 2020; Rahmanisa et al., 2021; Rahmat & Budiarto, 2021; Zakiyah et al., 2022; Hakim et al., 2020; Rahmat et al., 2021; Utama et al., 2020; Adri et al., 2020; Yuliarta & Rahmat, 2021; Rahmat & Kurniadi, 2020; Rahmat et al., 2020; Rahmat et al., 2020).

Kemudian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan oleh suatu organisasi. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik juga, begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung atau tidak baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, tidak hanya menyenangkan pekerjaannya tetapi juga bisa tidak menyenangkan pekerjaannya yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan jika perasaan seseorang mencintai pekerjaannya dan berpengaruh terhadap organisasi. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif bagi organisasi (Rahmat, 2019; Banjarnahor et al., 2020; Rahmat et al., 2020; Gustaman et al., 2020; Rahmat et al., 2022; Kodar et al., 2020; Najib & Rahmat, 2021; Rahmat et al., 2020; Widyaningrum et al., 2020; Yurika et al., 2022; Muara et al., 2021; Aminullah et al., 2021; Wulandara & Rahmat, 2024; Ardinata et al., 2023; Pamungkas & Rahmat, 2023; Rahmat et al., 2020; Febrina & Rahmat, 2024; Rahmat, 2023).

2. Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah gambaran karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Kunci utama dari faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja dan kesejahteraan adalah kepuasan kerja itu sendiri. Kejujuran pembayaran gaji, mempertemukan pekerjaan yang cocok dengan minat, dan penambahan tugas kerja untuk menghindari kebosanan dalam bekerja termasuk kedalam cara dalam meningkatkan kepuasan kerja menurut Hartatik (Almaida & Purnomo. 2021) dalam (Sulistiyawati et al., 2022; Ma'dika & Rahmat, 2024; Saputra & Rahmat, 2024; Nurmalasari et al., 2022; Pratama et al., 2024; Rahmat, 2024; Rahmat & Pernanda, 2021; Rahmat et al., 2021; Rahmat et al., 2022; Akbar et al., 2024; Rahmat et al., 2023, Baarik et al., 2023; Rahmat et al., 2024).

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Yumhi, 2021) Disiplin diartikan sebagai pelaksanaan kerja menurut pedoman organisasi, artinya siapapun dari pegawai yang tidak patuh terhadap pedoman organisasi berarti pegawai tersebut tidak disiplin (Nurhadiyanta et al., 2023; Rahmat et al., 2023; Rahmat et al., 2018; Rahmat et al., 2024; Hasrian et al., 2023; Akbar et al., 2024; Rahmat, 2024; Piliang et al., 2024; Wahyuni et al., 2024; Priantoro et al., 2024; Hasrian & Rahmat, 2024, Syazali et al., 2023; Rahmat et al., 2024; Ma'ruf & Rahmat, 2024; Rahmat et al., 2024; Meidiyustiani & Rahmat, 2024; Ma'ruf & Rahmat, 2024; Aprilyanto et al., 2023).

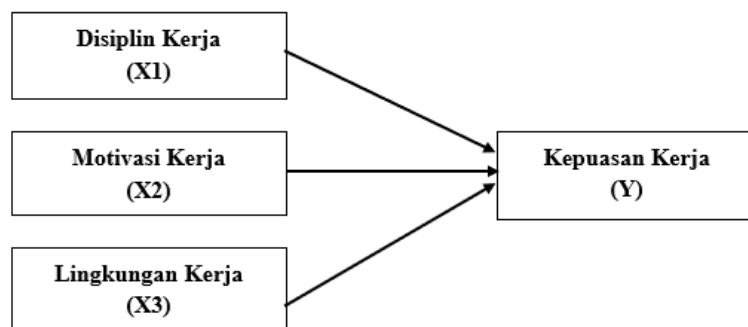
Motivasi Kerja

Menurut Robbin dan Judge dalam (Yumhi, 2021) mendefinisikan motivasi adalah dorongan kuat seseorang ditandai dengan kegigihan dan intensitas untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Hasibuan E. A., 2019) dalam (Sumerdana & Heryanda, 2021) Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Berdasarkan pada konsep kerangka teoritis dan penjelasan hubungan antara variabel-variabel peneliti tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

X1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

X2: Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

X3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

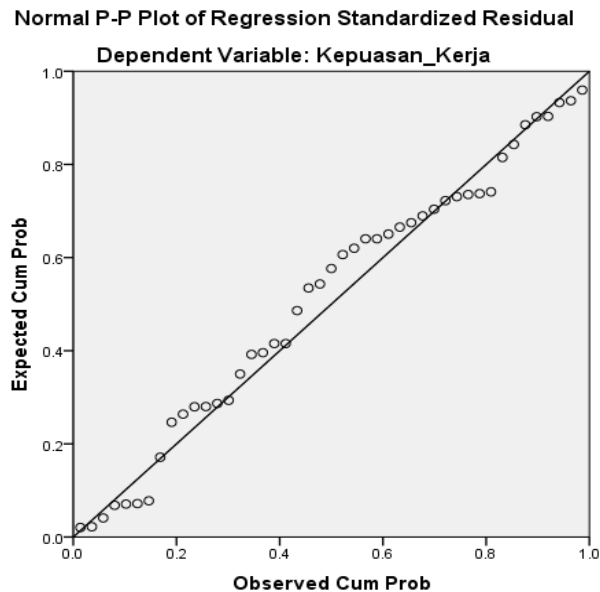
Populasi pada penelitian ini yakni pegawai Komisi Pengawas Persaingan Usaha di Jakarta yang berjumlah 45 orang. Teknik Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan sampel 45 karyawan Sumber Mitra Sarana kota tangerang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t. Pengujian data dengan software SPSS version 22.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas



Gambar 2. P-Plot

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, namun masih ada titik-titik yang belum mengikuti garis diagonal, maka dilakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk dapat mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40240101
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.085
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
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.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat, bahwa nilai dari *Asymp.Sig* (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Maka dapat dikatakan bahwa data beresidual atau berdistribusi normal

karena nilainya lebih besar dari pada 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian keseluruhan dari data telah normal jika dilihat dari uji normalitas dan tabel *Kolmogrov-Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

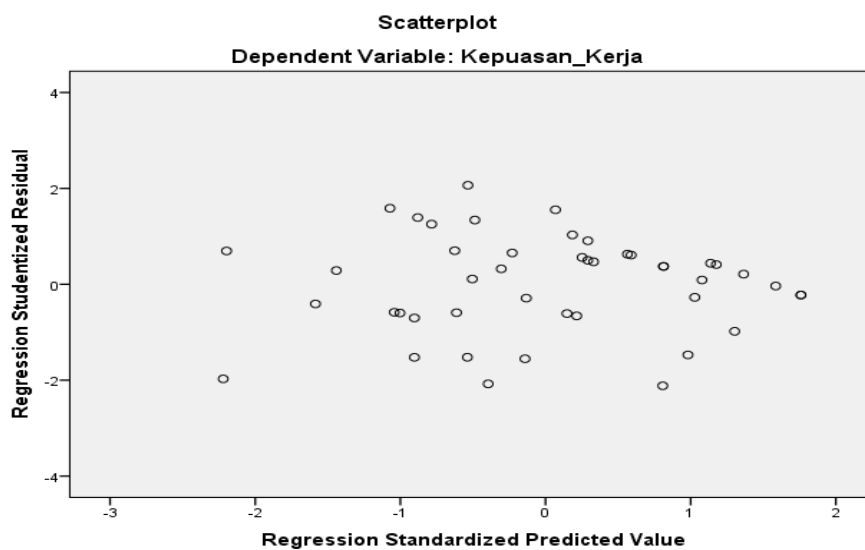
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin_Kerja	.682	1.466
	Motivasi_Kerja	.495	2.021
	Lingkungan_Kerja	.592	1.689

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Hasil dari uji multikolinearitas masing-masing variabel independen pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara luas, acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas baik diatas maupun di bawah. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.212	4.676		1.115	.271
Disiplin_Kerja	.426	.124	.445	3.437	.001
Motivasi_Kerja	.146	.214	.104	.684	.498
Lingkungan_Kerja	.299	.127	.328	2.360	.023

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

- Nilai konstanta sebesar 5,212 artinya jika pengaruh Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0, dan nilai K Kepuasan kerja (Y) sebesar 5,212.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,426. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai maka variabel Disiplin Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,426.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,146. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai maka variabel Motivasi Kerja akan mengalami Kenaikan sebesar 0,146.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai maka variabel Lingkungan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,299.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.498	2.489

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai pada Adjust R Square sebesar 0,498 atau 49,8% yang artinya sebesar 49,8% dari Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 50,2% (100% - 49,8%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.212	4.676		1.115	.271
Disiplin_Kerja	.426	.124	.445	3.437	.001
Motivasi_Kerja	.146	.214	.104	.684	.498
Lingkungan_Kerja	.299	.127	.328	2.360	.023

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

- Variabel Disiplin Kerja (X1). Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,437) > t_{tabel} (2,019)$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai sig dari variabel disiplin kerja sebesar $(0,001) < (0,05)$ maka dapat dinyatakan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Variabel Motivasi Kerja (X2). Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} (0,684) < t_{tabel} (2,019)$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai sig dari variabel Motivasi Kerja sebesar $(0,498) > (0,05)$ maka dapat dinyatakan variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Variabel Lingkungan Kerja (X3). Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,360) > t_{tabel} (2,019)$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai sig dari variabel Lingkungan Kerja sebesar $(0,023) < (0,05)$ maka dapat dinyatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil dari uji olah data, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sumber Mitra Sarana. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dengan hasil tersebut dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mendukung peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat dari disiplin kerja maka mampu menaikkan kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meilasari Lucky E. Lili et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil dari uji olah data diatas, dapat diketahui bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain H_0 diterima dan H_3 ditolak hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dengan kepuasan kerja saling berlawanan arah yang artinya semakin tinggi dari motivasi kerja maka mampu menurunkan kepuasan kerja karyawan PT Sumber Mitra Sarana dan sebaliknya. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mappamiring, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil dari uji olah data, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sumber Mitra Sarana. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dengan hasil tersebut dikatakan bahwa

variabel disiplin kerja mendukung peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena adanya dukungan dan perhatian dari pimpinan dengan memiliki hubungan yang sangat baik dan perusahaan mampu memberikan fasilitas kerja yang cukup. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumerdana & Heryanda, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sumber Mitra Sarana.
- b. Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sumber Mitra Sarana.
- c. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sumber Mitra Sarana.

Daftar Rujukan

- Adri, K., Rahmat, H. K., Ramadhani, R. M., Najib, A., & Priambodo, A. (2020). Analisis Penanggulangan Bencana Alam dan Natch Guna Membangun Ketangguhan Bencana dan Masyarakat Berkelanjutan di Jepang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 361-374.
- Akbar, A. A., Darmawan, Y., Wibowo, A., & Rahmat, H. K. (2024). Accuracy Assessment of Monthly Rainfall Predictions using Seasonal ARIMA and Long Short-Term Memory (LSTM). *Journal of Computer Science and Engineering (JCSE)*, 5(2), 100-115.
- Akbar, A. A., Dwiningtias, H., & Rahmat, H. K. (2024). Urgensi Koordinasi dalam Organisasi Tanggap Darurat Bencana di Indonesia: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Disaster Response and Emergency Management*, 1(1), 15-20.
- Alawiyah, D., Rahmat, H. K., & Pernanda, S. (2020). Menemukan konsep etika dan sikap konselor profesional dalam bimbingan dan konseling. *JURNAL MIMBAR: Media Intelektual Muslim dan Bimbingan Rohani*, 6(2), 84-101.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Aminullah, A. A., Priambodo, A., Rahmat, H. K., & Adri, K. (2021). Kesiapan kantor pencarian dan pertolongan balikan dalam penanggulangan bencana guna menyambut pemindahan ibukota baru. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(1), 51-59.
- Aprilyanto, A., Widana, I. D. K. K., Subiyanto, A., & Rahmat, H. K. (2023). Pemulihan Pascabencana Tsunami 2018 Guna Mendukung Program Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jagrata: Journal of Disaster Research*, 1(1), 25-32.
- Ardinata, R. P., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & Waryono, W. (2022). Kepemimpinan transformasional sebagai solusi pengembangan konsep smart city menuju era society 5.0: sebuah kajian literatur [Transformational leadership as a solution for

- the development of the smart city concept in the society era: a literature review]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 1(1).
- Ardinata, R. P., Susanti, R., & Rahmat, H. K. (2023). Media Sosial dan Pengaruhnya Terhadap Minat Berkunjung Wisatawan di Kawasan Wisata Chinangkiak Dreampark Solok Sumatera Barat. *Altasia Jurnal Pariwisata Indonesia*, 5(1), 1-9.
- Baarik, M. H. A., Sianipar, I., Kusumadjati, A., Alfarasyi, A. R., Rahmat, H. K., & Rahmi, T. N. (2023). Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Software Microsoft Nearpod sebagai Media Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 1(1), 15-20.
- Banjarnahor, J., Rahmat, H. K., & Sakti, S. K. (2020). Implementasi sinergitas lembaga pemerintah untuk mendukung budaya sadar bencana di Kota Balikpapan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 448-461.
- Bastian, O. A., Rahmat, H. K., Basri, A. S. H., Rajab, D. D. A., & Nurjannah, N. (2021). Urgensi Literasi Digital dalam Menangkal Radikalisme pada Generasi Millennial di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 126-133.
- Dewi, D. P. ., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Prananda Media Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemenpress dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Gustaman, F. A. I., Rahmat, H. K., Banjarnahor, J., & Maarif, S. (2020). Peran Kantor Pencarian dan Pertolongan Lampung dalam Masa Tanggap Darurat Tsunami Selat Sunda Tahun 2018. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 462-469.
- Hakim, F. A., Banjarnahor, J., Purwanto, R. S., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Pengelolaan obyek pariwisata menghadapi potensi bencana di Balikpapan sebagai penyangga ibukota negara baru. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 607-612.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). PT. Bumi Akasara.
- Hasrian, H. H. H., & Rahmat, H. K. (2024). Gambaran Tingkat Perilaku Altruistik pada Siswa Kelas XI: Studi pada Sebuah Madrasah Aliyah Negeri. *Contiguity: Jurnal Psikologi*, 20(2), 1-9.
- Hasrian, H., Rifaldi, M., Fiorella, A., Febianto, Y., Chetwynd, A. P., & Rahmat, H. K. (2023). Edukasi Urgensi Ilmu Pembukuan dalam Bisnis bagi Calon Wirausahawan Muda di MAN Lumajang. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(2), 67-72.
- Kodar, M. S., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Sinergitas Komando Resor Militer 043/Garuda Hitam dengan Pemerintah Provinsi Lampung dalam Penanggulangan Bencana Alam. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 437-447.
- Ma'dika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1-8.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi*

- Bisnis (JAB), 10(2), 86-92.
- Ma'ruf, A. M. M., & Rahmat, H. K. (2023). Pancasila dalam Konteks Kenegaraan Republik Indonesia: Sebuah Kerangka Konseptual. *Trends in Applied Sciences, Social Science, and Education*, 1(2), 59-68.
- Ma'ruf, A. M. M., & Rahmat, H. K. (2024). Nilai-Nilai Pancasila di Era Globalisasi: Masih Relevankah?. *Civil and Military Cooperation Journal*, 1(2), 73-76.
- Marufah, N., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Degradasi Moral sebagai Dampak Kejahatan Siber pada Generasi Millennial di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(1), 191-201.
- Meidiyustiani, R., & Rahmat, H. K. (2024). Recent Trends in Publication of Research on Financial Literacy in Students Using VOSViewer: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(4), 88-95.
- Meilasari Lucky E. Lili, Dhyan Parashakti, R., Wahyuni, E., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nusantara, F. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. 1(6). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Muara, T., Prasetyo, T. B., & Rahmat, H. K. (2021). Psikologi Masyarakat Indonesia di Tengah Pandemi: Sebuah Studi Analisis Kondisi Psikologis Menghadapi COVID-19 Perspektif Comfort Zone Theory. *Ristekdik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6(1), 69-77.
- Muara, T., Rahmat, H. K., & Prasetyo, T. B. (2021). Efektivitas Diplomasi dan Komunikasi Strategis dalam Kampanye Melawan Terorisme di Indonesia. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 161-170.
- Muttaqijn, M. I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN.
- Najib, A., & Rahmat, H. K. (2021). Analisis Pelaksanaan Program Desa Tangguh Bencana di Desa Buluh Cina, Siak Hulu, Kampar, Riau. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 5(1), 14-23.
- Natalia Pardede, L., & Fitriani Dewi, A. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. UNITED ROPE.
- Nurdin, D. D. I., & Hartati, D. S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. *Media Sahabat Cendekia*.
- Nurhadiyanta, N., Fendiyanto, M. H., Rahmat, H. K., Advisa, D. A., & Meireni, M. (2023). Penyuluhan Penurunan Kasus Stunting untuk Meningkatkan Kualitas Generasi Muda di Desa Hambalang. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(2), 43-48.
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Nurmalasari, E., Rahmat, H. K., & Farozin, M. (2022, April). Motivasi santri tuli dalam mengikuti kegiatan madrasah diniyyah daring di Madrasah Salafiyah III Pondok Pensantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta. In *The Indonesian Conference on Disability Studies and Inclusive Education* (Vol. 2, pp. 103-117).

- Pamungkas, H. Y., & Rahmat, H. K. (2023). UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA BARANG MILIK NEGARA BERUPA ASET TANAH PASCA GEMPA LOMBOK 2018 MELALUI PENDEKATAN PERSUASIF BERBASIS HAK ASASI MANUSIA [THE EFFORTS TO SETTLEMENT OF STATE-OWNED PROPERTY IN THE FORM OF LAND ASSETS POST THE 2018 LOMBOK EARTHQUAKE THROUGH A PERSUASIVE-BASED HUMAN RIGHTS APPROACH]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 2(1), 1-10.
- Piliang, M. Z., Alfarasyi, A. R., Meireni, M., Rahmat, H. K., & Sianipar, I. (2023). Leadership Training Guna Membangun Jiwa Kepemimpinan bagi Guru di Sekolah Dasar Islam. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 1(1), 21-26.
- Pratama, J. P., Dewo, L. P., & Rahmat, H. K. (2024). Model Sinergitas Pentahelix dalam Rangka Pengurangan Risiko Bencana di Indonesia: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Disaster Response and Emergency Management*, 1(1), 1-6.
- Pratikno, H., Rahmat, H. K., & Sumantri, S. H. (2020). Implementasi Cultural Resource Management dalam Mitigasi Bencana pada Cagar Budaya di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 427-436.
- Priambodo, A., Widyaningrum, N., & Rahmat, H. K. (2020). Strategi Komando Resor Militer 043/Garuda Hitam dalam Penanggulangan Bencana Alam di Provinsi Lampung. *Perspektif*, 9(2), 307-313.
- Priantoro, A. U., Rahmat, H. K., Prihantoro, A., Dragon, B., & Wahyuningtyas, A. (2024). Peningkatan Pemahaman Ancaman Bencana di Kabupaten Subang pada Saka SAR Kabupaten Subang Melalui Edukasi Mitigasi Bencana. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 2(1), 1-6.
- Putri, H. R., Metiadini, A., Rahmat, H. K., & Ukhsan, A. (2020). Urgensi pendidikan bela negara guna membangun sikap nasionalisme pada generasi millenial di Indonesia. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 5(2), 257-271.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUM PEGADAIAN SALAMA CABANG BIMA. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Rahmanisa, R., Rahmat, H. K., Cahaya, I., Annisa, O., & Pratiwi, S. (2021). Strategi Mengembangkan Resiliensi Individu di Tengah Masa Pandemi COVID-19 Menggunakan Islamic Art Therapy [Strategy to Develop Individual Resilience in The Middle of The COVID-19 Pandemic using Islamic Art Therapy]. *Journal of Contemporary Islamic Counselling*, 1(1), 39-52.
- Rahmat, H. K. (2019). Implementasi strategi layanan bimbingan dan konseling komprehensif bagi siswa tunanetra di MTs Yaketunis Yogyakarta. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*, 16(1), 37-46.
- Rahmat, H. K. (2019). Mobile learning berbasis appypie sebagai inovasi media pendidikan untuk digital natives dalam perspektif islam. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1).
- Rahmat, H. K. (2023). Penggunaan Layanan Bimbingan Klasikal Guna Meningkatkan Literasi Kebencanaan Bagi Siswa [Using Classical Guidance Services To Improve Disaster Literacy For Students]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 2(2), 83-92.
- Rahmat, H. K. (2024). Development of Nationalism Attitude in The Millenial Generation

- Through National Defense Education. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 1-8.
- Rahmat, H. K. (2024). PSIKOLOGI BENCANA: SEBUAH KAJIAN DALAM MEMITIGASI DAMPAK PSIKOLOGIS PASCA BENCANA BAGI MASYARAKAT URBAN. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 7(2), 599-610.
- Rahmat, H. K., & Alawiyah, D. (2020). Konseling traumatik: Sebuah strategi guna mereduksi dampak psikologis korban bencana alam. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim dan Bimbingan Rohani*, 6(1), 34-44.
- Rahmat, H. K., & Budiarto, A. (2021). Mereduksi dampak psikologis korban bencana alam menggunakan metode biblioterapi sebagai sebuah penanganan trauma healing [Reducing the psychological impact of natural disaster victims using bibliotherapy method as a trauma healing handler]. *Journal of Contemporary Islamic Counselling*, 1(1), 25-38.
- Rahmat, H. K., & Kurniadi, A. (2020). Integrasi dan interkoneksi antara pendidikan kebencanaan dan nilai-nilai Qur'ani dalam upaya pengurangan risiko bencana di sekolah menengah pertama. *Prosiding Konferensi Integrasi Interkoneksi Islam dan Sains*, 2, 455-461.
- Rahmat, H. K., & Pernanda, S. (2021). The Importance of Disaster Risk Reduction Through The Participation of Person with Disabilities in Indonesia. *Proceeding Iain Batusangkar*, 1(1), 137-148.
- Rahmat, H. K., Achadi, A. H., Akbar, A. A., Basri, A. S. H., & Yurika, R. E. (2024). Pembelajaran Mitigasi Bencana Berbasis Kearifan Lokal: Sebuah Inovasi dalam Membangun Resiliensi Sekolah. *Prosiding Konseling Kearifan Nusantara (KKN)*, 3, 444-453.
- Rahmat, H. K., Banjarhanor, J., Ma'rufah, N., & Widana, I. D. K. K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat oleh Bintara Pembina Desa (Babinsa) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(1), 91-107.
- Rahmat, H. K., Fajrian, A., & Ma'rufah, N. (2022, September). Preventing Genetic Diseases Through Genetic Counseling to Build a Harmonious Family: a Narrative Review. In *International Conference on Islamic Guidance and Counseling* (Vol. 2, pp. 110-119).
- Rahmat, H. K., Frinaldi, A., Rembrandt, R., & Lanin, D. (2024). MODEL KESIAPSIAGAAN BENCANA BERBASIS SEKOLAH MELALUI PROGRAM SATUAN PENDIDIKAN AMAN BENCANA DI KOTA TANGERANG. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 7(3), 655-668.
- Rahmat, H. K., Hasrian, H., & Bimantara, M. A. (2023). Membangun Kesiapsiagaan Bencana pada Siswa Melalui BLU-DISCARE sebagai Inovasi Pendidikan Kebencanaan di Sekolah Guna Mewujudkan Generasi Tangguh Bencana. *Jagrata: Journal of Disaster Research*, 1(2), 49-58.
- Rahmat, H. K., Hiram, T. P. B. P. S., Alamsyah, A. N., & Bimantara, M. A. (2024). Upaya Peningkatan Budaya Sadar Bencana Pada Siswa Guna Meningkatkan Kesiapsiagaan SMA Terpadu Baitul Hikmah Depok. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 2(1), 1-10.
- Rahmat, H. K., Madjid, M. A., & Pernanda, S. (2020). Kolektivitas sebagai sistem nilai Pancasila dalam perkembangan lingkungan strategis di Indonesia: suatu studi reflektif. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan PKn*, 7(2), 83-95.

- Rahmat, H. K., Muzaki, A., & Pernanda, S. (2021, March). Bibliotherapy as an alternative to reduce student anxiety during COVID-19 pandemic: A narrative review. In *Proceeding international conference on science and engineering* (Vol. 4, pp. 379-382).
- Rahmat, H. K., Nurmalasari, E., & Falah, N. (2018). Pelaksanaan Bimbingan Kelompok Terinternalisasi Nilai-nilai Kearifan Lokal (Local Wisdom) dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Underachiever. In *Prosiding Seminar Nasional Konvensi BK ke-XX & Kongres ABKIN ke-XIII*.
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S., & Anwar, M. K. (2021). Urgensi Altruisme dan Hardiness pada Relawan Penanggulangan Bencana Alam: Sebuah Studi Kepustakaan [The Urgency of Altruism and Resilience in Natural Disaster Management Volunteers: A Literature Study]. *Acta Islamica Counsenesia: Counselling Research and Applications*, 1(1), 45-58.
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Hasanah, M., Muzaki, A., Nurmalasari, E., & Rusdi, L. (2021). Model pembelajaran discovery learning guna membentuk sikap peduli lingkungan pada siswa sekolah dasar: sebuah kerangka konseptual. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(2), 109-117.
- Rahmat, H. K., Pratikno, H., Gustaman, F. A. I., & Dirhamsyah, D. (2020). Persepsi Risiko dan Kesiapsiagaan Rumah Tangga dalam Menghadapi Bencana Tanah Longsor di Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2), 25-31.
- Rahmat, H. K., Rahman, F. A., Raharjo, D. H., Hasrian, H., & Akbar, A. A. (2023). Peningkatan Literasi Kebencanaan pada Masa Tanggap Darurat Bencana pada Mahasiswa Manajemen Bencana Melalui Kunjungan Ilmiah ke Human Initiative Headquarter Depok. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(2), 61-66.
- Rahmat, H. K., Ramadhani, R. M., Ma'rufah, N., Gustaman, F. A. I., Sumantri, S. H., & Adriyanto, A. (2020). Bantuan China Berupa Alat Uji Cepat COVID-19 kepada Filipina: Perspektif Diplomacy and International Lobbying Theory. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 30(1), 19-27.
- Rahmat, H. K., Salsabila, N. R., Nurliawati, E., Yurika, R. E., Mandalia, S., Pernanda, S., & Arif, F. (2022, June). Bibliokonseling Berbasis Nilai-Nilai Sumbang Duo Baleh dalam Membangun Karakter Positif bagi Remaja di Minangkabau. In *National Conference on Educational Science and Counselling* (Vol. 2, No. 1).
- Rahmat, H. K., Sari, F. P., Hasanah, M., Pratiwi, S., Ikhsan, A. M., Rahmanisa, R., ... & Fadil, A. M. (2020). Upaya pengurangan risiko bencana melalui pelibatan penyandang disabilitas di Indonesia: Sebuah tinjauan kepustakaan. *Jurnal Manajemen Bencana (JMB)*, 6(2).
- Rahmat, H. K., Syah, R., & Putra, A. R. (2024). Bantuan Kemanusiaan sebagai Alat Diplomasi Bencana: Sebuah Ulasan di Tengah Menghadapi Krisis Global. *Civil and Military Cooperation Journal*, 1(1), 33-42.
- Rismayanti, A., Supiyadi, D., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849-858.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Sumerdana, G. . A., & Heryanda, K. . (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMABAYU MANDALA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3.
- Sutrisno.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syarifah, H., Poli, D. T., Ali, M., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Kapabilitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Balikpapan dalam Penanggulangan Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 398-407.
- Syazali, M., Rahmat, H. K., Widana, I. D. K. K., Supena, E. D. J., Basuki, R., Fendiyanto, M. H., ... & Awwanah, M. (2023). Workshop Manajemen dan Substansi Pengelolaan Jurnal Ilmiah Menuju Jurnal Terakreditasi Nasional dan Internasional. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 1(1), 27-34.
- Utama, D. B., Prewito, H. B., Pratikno, H., Kurniadi, Y. U., & Rahmat, H. K. (2020). Kapasitas pemerintah Desa Dermaji Kabupaten Banyumas dalam pengurangan risiko bencana. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 598-606.
- Wahyuni, E. S., Suparmoko, Y. H., & Rahmat, H. K. (2024). Peningkatan Softskill Penulisan Tugas Akhir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Bencana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Melalui Pelatihan Penggunaan Mendeley. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 2(1), 13-18.
- Widyaningrum, N., Rahmat, H. K., & Maarif, S. (2020). Langkah Taktis Gaya Kepemimpinan Gubernur Bali I Wayan Koster Dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Bencana (JMB)*, 6(2).
- Wulandari, F., & Rahmat, H. K. (2024). Tingkat Resiliensi Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Negeri Lumajang Pasca Bencana Erupsi Gunung Semeru Tahun 2021. *Contiguity: Jurnal Psikologi*, 20(2), 10-19.
- Yuliarta, I. W., & Rahmat, H. K. (2021). Peningkatan kesejahteraan melalui pemberdayaan masyarakat pesisir berbasis teknologi sebagai upaya memperkuat keamanan maritim di Indonesia. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 180-189.
- Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8.
- Yurika, R. E., Rahmat, H. K., & Widyastuti, C. (2022, June). Integrasi Layanan Bimbingan dan Konseling dengan Kurikulum Berbasis Budaya Yogyakarta untuk Membangun Cultural Awareness. In *National Conference on Educational Science and Counselling* (Vol. 2, No. 1).
- Yusra, I. ., & Anugrah, I. (2022). Pengaruh Kebijakan Intensif Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Garindo. *Jurna Bina Bangsa Ekonomika*.

Zakiah, A., Rahmat, H. K., & Sa'adah, N. (2022). Peran konselor lintas agama dan budaya sebagai problem solving masyarakat multibudaya [The role of cross-religious and cultural counselors as a multi-cultural community solving problem]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 1(1), 45-60.