

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF CURUP

Gilang Ramadhan⁽¹⁾ Islamuddin⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
islamuddin@umb.ac.id

ABSTRACT

Given the importance of employee motivation, work motivation is one of the factors that need attention from company leaders. Problem formulation 1) Is there any influence of work motivation on employee performance of PT. FIF Curup? 2) Is there any influence of the work environment on the performance of employees of PT. FIF Curup? 3) Is there any influence of work motivation and work environment on the performance of employees of PT. FIF Curup? This study aims 1) To determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT. FIF Curup 2) To determine the effect of the work environment on the performance of employees of PT. FIF Curup? 3) To determine the effect of work motivation and work environment on the performance of employees of PT. FIF Curup. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees at PT. FIF Curup has 35 employees. a sample of 35 people PT. FIF Curup. Based on the results of research on the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. FIF Curup. The tSig value for the work motivation variable (X1) is 0.002. So it can be concluded that $tSig < Sig$ ($0.002 < 0.050$) means that H_a is accepted and H_0 is rejected, that the variable of work motivation affects the performance of employees of PT. FIF Curup. The tSig value for the work environment variable (X2) is 0.001. So it can be concluded that $tSig < Sig$ ($0.001 < 0.050$) means H_a is accepted and H_0 is rejected, that the work environment variable affects the performance of employees of PT. FIF Curup. The hypothesis test above can be seen for the variable work motivation (X1), and work environment (X2) the value of $F_{sig} = 0.004$. So it can be concluded that $F_{sig} < Sig$ ($0.004 < 0.050$) means H_a is accepted and H_0 is rejected, that each variable has a significant effect on employee performance (Y) at PT. FIF Curup.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance,

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu unsur kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang memegang kunci penting keberlangsungan bisnis sebuah perusahaan. Terdapat beberapa wujud pengelolaan SDM salah satunya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat diyakini akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (Agus, 2012).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan (Merysa, 2014).

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan pelatihan yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan perusahaan dalam menciptakan pelatihan yang diinginkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Rivai, 2014). Motivasi kerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai motivasi kerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. FIF Curup bahwa keluar masuknya karyawan menyebabkan perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan. Bapak Ibnu selaku karyawan juga menyatakan ada karyawan yang sempat *resign* dan masuk lagi ada yang memang sudah benar-benar *resign*. Menurut karyawan yaitu Ibu Mirna terjadinya penurunan kinerja ini karena mereka merasa bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dan juga terdapat karyawan yang motivasinya masih kurang.

METODE PENELITIAN

Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Curup berjumlah 35 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling* yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini meliputi:

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data awal secara langsung sebelum melakukan penelitian yang mendalam.

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. FIF Curup.

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa. Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokkan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

Adapun analisis statistika deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagiorang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (mean), jumlah (sum) simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maximum dan regresi linear berganda.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. FIF Curup maka digunakan uji regresi linier berganda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.454	5.359		.458	.650		
X1	.569	.176	.144	3.963	.002	.893	1.120
X2	.553	.147	.562	3.759	.001	.889	1.125

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian (data diolah), 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 19 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,454 + 0.569X_1 + 0.553X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,454 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y), sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu 8,454. Hal ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar 0.569 mempunyai makna bahwa apabila Motivasi kerja (X_1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja

karyawan (Y) pada PT. FIF Curup sebesar 0.569 dengan asumsi variabel kinerja karyawan yang baik.

3. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.553 mempunyai makna bahwa apabila Lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. FIF Curup sebesar 0.553 dengan asumsi variabel Lingkungan kerja yang mudah dijangkau akan berdampak pada kinerja karyawan tetap.

Uji Koefisien determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.590	2.168

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil penelitian (data diolah), 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi $R=0.530$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Motivasi kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y), secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 59,1% dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. FIF Curup sedangkan sisanya sebesar 40.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Pengujian Hipotesis Uji F (F-test)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.403	3	117.134	9.428	.004 ^a
	Residual	733.676	34	21.579		
	Total	1085.079	37			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan table di atas, uji hipotesis di atas dapat diketahui untuk variabel Motivasi kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2) nilai $F_{sig} = 0.004$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{sig} < Sig$ ($0.004 < 0.050$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa masing-masing variable mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. FIF Curup.

Analisis Pengujian Hipotesis Uji t (t-test)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji Hipotesis (t-test)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.454	5.359		.458	.650		
X1	.569	.176	.144	3.963	.002	.893	1.120
X2	.553	.147	.562	3.759	.001	.889	1.125

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, uji hipotesis di atas dapat diketahui nilai t_{sig} untuk variabel Motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0.042. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < Sig$ ($0.002 < 0.050$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Curup .

Nilai t_{sig} untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < Sig$ ($0.001 < 0.050$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Curup.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis di atas dapat diketahui nilai t_{sig} untuk variabel Motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0.002. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < Sig$ ($0.002 < 0.050$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Curup.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2015 :201).

Pamela dan Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Chukwuma dan Obiefuna, 2014).

Steers dan Porter (dalam Miftahun dan Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Nilai t_{sig} untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < Sig$ ($0.001 < 0.050$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Curup.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Basuki dan Susilowati (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Robbins & Coulter (2012) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan- tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Curup telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Curup .
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Curup..
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Curup.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, UF. 2014. *Dasar-Dasar Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dalam Kesehatan Masyarakat Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1 (2019): 47-62.z
- Agus, Ahyari. 2012. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produk*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE
- Andika, Rindi. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jumant* 11.1 (2019): 189-206.
- Andri Saputra. 2014. *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*. eJournal Ilmu Pemerintahan. 2 (3) : 3059-3069 ISSN 2338-3651, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anisah Fauziyah. 2013 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. BERLINA Tbk Pandaan)*. e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Budiono S, dkk. 2013. *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cecep Triwibowo dan Mitha Erlisya Pusphandani. 2015. *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- ILO. 2013. *Health and Safety in Work Place for Productivity*. Geneva: International Labour Office.
- Inayatulloh et. al., (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32.
- John Ridley. 2013. *Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Manurung Mandala. 2018. *Teori Ekonomi Makro*. Jakarta: LPFEUI.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Merysa, Anjani. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 1
- Mondy R Wayne. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2020): 170-183.
- Niken, dkk. 2013. *Pelayanan Keluarga Berencana (dilengkapi dengan penuntun belajar)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Fitramaya.
- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.Parlinda dan

- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Pahlawan, A., (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panjaitan, Maludin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 3.2 (2018): 1-5.
- Rachmawati, N. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Riset Keperawatan*. Jakarta : PT Raja Grafindo. Azwar.
- Ramli, Soehatman. 2015. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sentoso. 2015. *Riset Pemasaran Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Suma'mur. 2017. *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Susanto, Natalia. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka." *Agora* 7.1 (2019).
- Susilo. Andi. 2018. *Buku Pintar Ekspor-Impor: Manajemen Tata Laksana dan Transportasi Internasional*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wahyudin. 2014. Mengembangkan kemampuan komunikasi matematis mahasiswa calon guru matematika melalui strategi perkuliahan berbasis masalah. Makalah KNM : tidak dipublikasikan
- Widodo Siswowardjojo. 2013. *Norma Perlindungan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Widodo Siswowardjojo
- Winardi. 2014. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.