

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.AGRO BENGKULU SELATAN

Eddy Sah Putra⁽¹⁾, Islamuddin⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Eddysahputra692@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT.Agro Bengkulu Selatan. This type of research uses descriptive quantitative research methods. The population used in this study were employees at PT.Agro Bengkulu Selatan. . The population in this study were 57 people. The technique used is the data analysis technique used is t-test, f-test, multiple linear regression, and determinant coefficient test using SPSS 22. From the results of calculations using SPSS shows that there is an effect of work motivation on employee performance. employee performance. The effect of work motivation and work environment on employee performance.

Keywords: Motivation, work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya.

Dewasa ini dunia usaha memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan diperlukan penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Hariandja (2002), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baikburuknya kinerja. Motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013), mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Sumber daya manusia sangat berarti untuk organisasi maupun perusahaan sebab dengan terdapatnya sumber daya manusia dapat mengendalikan, mengelola, menggunakan sumber daya

yang terdapat sehingga bisa tercapai suatu tujuan. Sumber daya manusia dapat di katakan sumber yang sangat berarti ataupun kunci kinerja yang baik untuk organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku ,Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong (2007) mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Balasundaram (2005) menyatakan kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Menurut Dessler (2009) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, indikator tersebut yaitu:

1. kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Motivasi Kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak

Indikator motivasi kerja karyawan Menurut (Sagir dalam Siswanto 2005) adalah :

1. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karywan.
2. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berjasa terhadap perusahaan.
3. Tantangan adalah yang menguaguh tekaq utuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah.
4. Tanggung Jawab suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan dan diiringi rasa keberanian meneriama resiko yang besar dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
5. Pengembangan adalah proses mengembangkan diri sendiri menjadi lebih baik lagi.
6. Keterlibatan adalah status motivasi yang menggerakkan sersta mengarahkan proses dan perilaku pada saat merka mengambil keputusan.
7. Kesempatan adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan.

Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut (Sedarmayati, 2014) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan adalah proses untuk menerangi pekerjaan
2. Suhu udara adalah yang menentukan dingin dan panas udara
3. Suara bising adalah bunyi yang tidak diinginkan sehingga dapat menimbulkan gangguan dan keamanan lingkungan.
4. Penggunaan warna merupakan pemilihan warna yang digunakan untuk menentukan warna suatu ruangan
5. Ruang gerak yang di perlukan adalah ruangan yang diperlukan untuk karyawan untuk bekerja.
6. Kerja dan hubungan karyawan adalah hubungan antara atasan dan karyawan berdasarkan kontrak kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode Deskriptif Kuantitatif, yaitu dimana penelitian membandingkan hasil pengumpulan data dan membuktikan dengan angka pada sejumlah populasi melalui sampel yang dianggap layak untuk diteliti. Dengan metode pendekatan survey yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan akurat suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual. Penelitian dilakukan dengan pengamatan dan pemantauan secara langsung pada objek dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian kausal, yaitu penelitian yang diadakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, variabel yang menyebabkan atau menentukan nilai variabel yang lain (Mc Daniel & Gates, 2011).

Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Agro Bengkulu Selatan. Jumlah indikator dalam penelitian ini adalah 19 indikator, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menggunakan software SPSS, dimana hasil pengujian statistik ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,411	2,332		1,892	,064
MOTIVASI KERJA	,272	,126	,317	2,161	,035
LINGKUNGAN KERJA	,468	,148	,464	3,159	,003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data yang diolah 2022

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,411 + 0,272 (X1) + 0,468 (X2)$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 4,411. bernilai positif maka artinya jika nilai variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 4,411
2. Nilai regresi variabel (X1). Bernilai positif yaitu 0,272 artinya apabila motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 maka variabel (X2) lingkungan kerja nilainya tetap.
3. Nilai regresi variabel (X2) 0,486 Bernilai positif yaitu 0,486 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,486 dengan asumsi variabel (X1) nilainya tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2) hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Determinasi (R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,528	2,440

Sumber: data yang diolah 2022

Dari tabel di atas didapat nilai R Square $R^2 = 0.545 = 54,5\%$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 54,5 % persen dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 3.
Uji Hipotesis (t-test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,411	2,332		1,892	,064
MOTIVASI KERJA	,272	,126	,317	2,161	,035
LINGKUNGAN KERJA	,468	,148	,464	3,159	,003

Sumber: data yang diolah 2022

1. Motivasi kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,161 > 2,003$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,035 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Agro Bengkulu Selatan Kelurahan Kampung Baru, Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Berdasarkan uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,159 > 2,003$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Bengkulu Selatan Kelurahan Kampung Baru, Kabupaten Bengkulu Selatan.

3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 2,161, dan variable lingkungan kerja (X₂) sebesar 3,159.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.
Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,357	2	192,678	32,361	,000 ^b
	Residual	321,520	54	5,954		
	Total	706,877	56			

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima artinya secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Bengkulu Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT. Agro kelurahan kampung Baru, Kabupaten Bengkulu Selatan melalui penyebaran kuesioner terhadap 57 responden yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro kelurahan kampung Baru, Kabupaten Bengkulu Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel motivasi menunjukan bahwa hasil rata-rata pada kategori baik. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja dinilai baik dan bisa berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro kelurah kampung baru kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini berarti hipotesis terbukti maka H₂ dalam penelitian ini dapat diterima. Jika motivasi semakin di tingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$). Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4%. Disamping motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan temuan Nitisemito, (2000) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Agro Bengkulu Selatan. Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Bengkulu Selatan.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Bengkulu Selatan.
3. Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Agro Bengkulu Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- 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*.
- 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)*.
- 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*.
- 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.
- Inayatulloh et. al., (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32.
- Inayatulloh et. al.,(2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- 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.
- Mangkunegara, A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- 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.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sandhi Fialy Harapan, S. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Putra II. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sedarmayati. (2014). Jakarta : Mandar Maju. *Sumber Daya Manusia dan Produksi Kerja*.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di devisi operasi PT.Pusri Palembang . *Jurnal psikologi Islam* , 43-53.
- Siswanto, M. (2005). Pengantar Manajemen. Edisi Pertama . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- 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.
- Yulandri, Y., (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.