

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE LAMPUNG PROVINCE HEALTH OFFICE

Sus Mutia^{1*}, Nuzleha²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence : susmutia@gmail.com

Abstrak.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 40 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebesar 75,2%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 60,4%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, dengan tingkat pengaruh sebesar 76,9%

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Regresi

Abstract

Factors that can improve employee performance include motivation and work environment. The objectives of this research are to determine. The influence of work motivation and the work environment together on employee performance at the Lampung Provincial Health Service. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 40 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Work Motivation (X_1) on Performance (Y) at the Lampung Provincial Health Service of 75.2%. There is an influence of the Work Environment on Performance at the Lampung Provincial Health Service with an influence level of 60.4%. There is an influence of Work Motivation and Work Environment together on Performance at the Lampung Provincial Health Service, with an influence level of 76.9%

Keywords: Motivation, Work Environment, Performance Regression

PENDAHULUAN

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dimana adanya fenomena motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung”.

KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2013:35) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam

organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin.

Robbins menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Mangkunegara (2015:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder sebagaimana dijelaskan di atas, maka dilakukan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, secara faktual di lokasi penelitian.

b. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain

c. Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan

menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui .

Analisis Kuantitatif

1. Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut :

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Tabel 1. Uji Motivasi Kerja (X_1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.836	2.703		1.826	.073
Motivasi Kerja	.861	.069	.862	12.472	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 12.472. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.684 , maka t_{hitung} 12.472 > t_{tabel} 1.684 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel

Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 4.836 + 0.861 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebesar 0.861 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.752	.752	1.902

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,862 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,752 \times 100\% = 75,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) menjelaskan variasi

perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebesar 75,2%, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.097	3.549		2.000	.051
Lingkungan Kerja	.807	.091	.771	8.886	.000

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8.886. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.684, maka t_{hitung} 8.886 > t_{tabel} 1.684, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 7.097 + 0.807 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.807 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah

sebagai berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.604	.586	2.388

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,771 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,604 \times 100\% = 60,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar

60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Hipotesis Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	575.256	2	287.628	83.419	.000 ^b
Residual	182.744	38	3.448		
Total	758.000	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 83.419 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.232 maka Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)

secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 6 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.769	.750	1.857

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,871 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = $0,769 \times 100\%$ = 76,9 %. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja sebesar 76,9 % dan sisanya sebesar 23,1 % disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 14 Perhitungan Regresi Berganda Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.900	2.846		1.019	.313
Motivasi Kerja	.686	.114	.686	6.024	.000
Lingkungan Kerja	.228	.119	.218	1.910	.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah : $Y = 2.900 + 0,686 X_1 + 0,228 X_2$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,686 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,228 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,686$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,228$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja hampir sama dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,862 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Motivasi Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 12.472 > t_{tabel} 1.684$. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial, besarnya koefisien determinasi

Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 75,2 %. Dengan persamaan regresi Motivasi Kerja dan Kinerja adalah sebesar $Y = 4.836 + 0.861 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebesar 0.861 point. karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ” diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja Pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi kerja yang kurang akan menghasilkan kinerja Pegawai yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi menyatakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai . Terkait dengan pendapat tersebut, Seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan optimal. Hal ini memberikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung 75,2 %, sedangkan sisanya sebesar 24,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung . Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) di Dinas Kesehatan Provinsi

Lampung sebesar 0,771 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 8.886 > t_{tabel} 1.684 . Berdasarkan hasil penelitian ini di samping motivasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai . Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai .

Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial dan untuk nilai Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 60,4 %. Untuk model persamaan Lingkungan Kerja regresinya adalah $Y = 7.097 + 0.807 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.807 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 60,4 %, sedangkan sisanya sebesar 39,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai karna memperoleh signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga Hal yang berbunyi ada pengaruh lingkungan kerja Dinas Kesehatan Provinsi Lampung diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memperoleh kinerja Pegawai yang baik pula sedangkan dengan lingkungan yang rendah akan menghasilkan kinerja Pegawai yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2000 :183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai bisa 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

rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja Pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 83.419 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.232. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,871 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung , sebesar 75,9 % dan sisanya sebesar 24,1 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja Pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam karena selain motivasi kerja dan lingkungan kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja Pegawai . Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja Pegawai dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja Pegawai juga dapat kurang optimal agar kita dapat mencapai kinerja Pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut. Kinerja Pegawai akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang

mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif

(2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2021,.The Effect Of Teacher Welfare, Work Motivation And Competency On The Performance Of SMPN Teachers In Tulang Bawang District
- Anisah, Tri. Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal BENING, Universitas Riau Kepulauan Batam Vol 6 No 2, (2019)*
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI Vol. 1, No. 4 2015.*
- Damayanti, Shinta Dewi. Habe, Hazairin. Kawulusan, Bovie. 2022. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No.1 (2022)*
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Ferdy. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Vol 5, No 3*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nuzleha, Dkk, Pengaruh Promosi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Padat Karya Niaga Di Bandar Lampung. <https://Jurnal.Saburai.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/447/254> Mas'ud, Mochammad. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sodirin. Aprianis. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) Vol. 1, No. 1, April 2020.*
- Umar, Husein, 2015. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu