

**PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. SAYAP MAS  
NUSANTARA KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**MUHAMMAD RIZQI MAULANA**

**NPM. 21801081257**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2025**

## ABSTRAKSI

Muhammad Rizqi Maulana. SKRIPSI. 2024. Judul “Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Sayapmas Nusantara Kabupaten Malang”

Pembimbing : Dr. Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM & Fahrurrozi Rahman SE, MM

Kata Kunci : Faktor *Hygiene*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor *Hygiene* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Sayap Mas Nusantara Kabupaten Malang penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Sayap Mas Sukosari, Gondanglegi, Kabupaten Malang yang berjumlah 1500. sedangkan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan hasil penghitungan sebanyak 94 sampel. data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer dengan menggunakan teknik angket. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument : uji validitas reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis : uji simultan, uji parsial dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel faktor *Hygiene* dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada cv sayapmas nusantara kabupaten malang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial diperoleh hasil bahwa faktor *Hygiene* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

UNISMA

### ABSTRACT

Muhammad Rizqi Maulana. *THESIS*. 2024. Titles “The influence of hygiene factors and motivation elements on employee job satisfaction at CV Sayap Mas Nusantara in Gondanglegi Malang Regency ”

Supervisor : Dr. Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM & Fahrurrozi Rahman SE, MM

Keywords : Hygiene factors, Motivation, job satisfaction

---

This research purposes to examine the impact of hygiene factors and motivation elements on employee job satisfaction at CV Sayap Mas Nusantara in Malang Regency. This research employs quantitative research methods. The population of this study was 1500 employees from CV Sayap Mas Sukosari in Gondanglegi, Malang Regency. Meanwhile, the sample applied the Slovin formula on the calculated findings of 94 samples. The data used are secondary and primary data collected through questionnaire approaches. The data analysis approach employed is instrument testing: validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (simultaneous, partial, and coefficient of determination).

The study's findings demonstrate that both the Hygiene and Motivation factors have a substantial impact on employee job satisfaction at CV Sayap Mas Nusantara Malang Regency. Part of the findings revealed that the hygiene element had no significant effect on employee job satisfaction, whereas work motivation did.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi yang menjalankan sejumlah aktivitas memulai kegiatannya dengan melakukan proses perencanaan. Perencanaan diimplementasikan dalam aktivitas yang melibatkan individu. Aktivitas individu ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sering dilupakan adalah individu sebagai makhluk juga mempunyai keinginan atau tujuan pribadi. Tujuan pribadinya bisa selaras dengan tujuan organisasi bisa juga tidak.

Ketidakselarasan tujuan mengakibatkan tujuan organisasi atau tujuan individu tidak tercapai. Untuk itulah diperlukan suatu pengendalian kerja sehingga tujuan individu bisa selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu alat untuk mencapai hal tersebut adalah adanya suatu sistem pengendalian manajemen yang baik oleh karena itu, peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting sekali (Bahri Saiful, 2017)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada perilaku karyawan, tentunya hubungan karyawan dengan karyawan lain harus sehat agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar begitu juga pemimpin perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan yang sehat

di lingkungan kerjanya dan mempunyai hubungan yang baik terhadap karyawannya sehingga menimbulkan kenyamanan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2018)

Herzberg memberi pandangan dua hal yang berbeda dalam mempengaruhi kepuasan kerja. *Hygiene factors* dapat mencegah ketidakpuasan kerja akan tetapi bukan merupakan yang menimbulkan kepuasan kerja. *Hygiene factors* hanya sebagai pencegah perasaan negatif di tempat kerja. Akan tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja.

*Hygiene factors* disebut sebagai dissatisfier atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan dan juga gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* meliputi : kebijakan, kondisi bekerja, gaji dan upah, hubungan kerja, kualitas supervisi.

Motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factor* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Managemen kontemporer:1996:264).

Adapun faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi, dikarenakan Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila motivasi tersebut ditingkatkan dan menghasilkan kepuasan maka karyawan tersebut merasa nyaman. Dalam konteks pekerjaan maka perlu diadakan evaluasi kinerja terhadap karyawan dengan adanya hal tersebut maka masalah masalah apa yang ada di dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik

Mestinya seorang pegawai harus merasa puas dan sebaliknya jika motivasi ini tidak ada maka orang tidak akan puas. Dari teori ini dapat kita simpulkan beberapa hal penting bagi manajer untuk meningkatkan motivasi dengan cara menghilangkan ketidakpuasan artinya ia harus memberikan upah, memperbagus kondisi kerja, membuat kebijakan perusahaan yang baik dan lengkap, memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.

Pimpinan perusahaan selalu menginginkan setiap anggota organisasinya itu mencapai tujuan organisasi yang baik. Masalahnya anggota orgaisasi perusahaan

tersebut mempunyai kepentingan sendiri-sendiri yang terkadang cenderung tidak sama dengan kepentingan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari pengamatan peneliti mendapatkan beberapa sumber informasi dari karyawan yang bekerja disana. Ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dalam hal menjalankan tugas karena ada banyak tuntutan baik secara internal maupun eksternal. Maka dari itu Kebijakan-Kebijakan yang ada diperusahaan harus sesuai dengan kondisi karyawannya dengan cara memberi motivasi atau dorongan sehingga karyawan merasa nyaman, baik dari segi lingkungannya, hubungan, gaji yang sesuai kemudian karyawan tersebut menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Apalagi pabrik CV Saya Mas Nusantara ini merupakan pabrik yang terhitung baru sejak berdirinya mulai tahun 2014 sampai sekarang.

Mengingat pentingnya kepuasan karyawan sangat berpengaruh pada kerja karyawan itu sendiri maka dari itu peneliti ingin meneliti secara mendalam dengan judul penelitian **“PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV SAYAP MAS NUSANTARA KAB MALANG”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka problematika penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor *Hygiene* dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan di CV Sayap Mas Nusantara ?

2. Apakah *factor Hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara?
3. Apakah faktor Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Mengacu pada isi dan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor *Hygiene* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan CV Sayap Mas Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh faktor *Hygiene* terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan CV Sayap Mas Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan CV Sayap Mas Nusantara.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Faktor *Hygiene* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara Kabupaten Malang
- b. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa faktor *Hygiene* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja artinya variabel faktor *Hygiene* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sayapmas Nusantara Gondanglegi.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah :

- a. Penelitian koefisien determinasi  $R^2$  ini hanya menunjukkan kontribusi sebesar 0.356 artinya bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Hygiene factors* dan Motivasi kerja sebesar 35.6% sisanya sebesar 64.4% yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan di CV Sayap Mas Nusantara Gondanglegi Kabupaten Malang

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di CV Sayap Mas Nusantara Kabupaten Malang, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a. Perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, meningkatkan fasilitas – fasilitas yang baru agar karyawan merasa nyaman dan mempererat hubungan sesama rekan kerja, kebijakan, kondisi kerja agar karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan dan selalu meningkatkan pelatihan pelatihan kerja, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi secara berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas agar karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat mengkaji lebih banyak lagi referensi atau lebih dalam mengenai Faktor *Hygiene* dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan Sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau variabel baru agar memperoleh gambaran baru yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Cv. Penerbit Qiara Media.
- Aldi, & Susanti. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Anwar. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134–147. <https://doi.org/10.36985/Manajemen.V2i2.89>
- Arikunto, & Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Vi). Pt Rineka Cipta.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–9.
- Atmaja, S., Pangestu, Dkk, Stres Kerja, P., Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep Makkira, K. P., Kurniawan, S., Sani, A., Murdhani Ngando, A., Manjemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, S., Hanum Indriati, I., Amga Nazhifi, H., Citra, L. M., Fahmi, M., Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., Sintaasih, D. K., Londa, Y., Santy Permata Sari, Jufrizen, ... Othman, N. (2022). Survei Hygiene Factor Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Unit Pelaksana Pembangunan Flores. *Dunia Pendidikan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.51742/Akuntansi.V3i1.491>
- Bahri Saiful, N. C. Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Chaerul, R. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Jasa Power Medan. *Manajemen*, Vol 1(2), 19–27.
- David Fernando Purba, O., Rangkuti, F., & Pascasarjana Magister Manajemen, P. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei Pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2).
- Dirhamsyah, & Kartika. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi* (Edisi 1). Cv. Azka Pustaka.
- Faridzah, S., Pazil, N., Sahid, S., & Othman, N. (2021). Kesan Faktor Motivasi dan Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan Pekerja Dalam Kalangan Pekerja Usahawan Mada ( The Implication Of Motivational Factors And Hygiene Factors On Employee Satisfaction Among Mada Entrepreneur Employees ). *Dunia Pendidikan*, 3(2), 54–71.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzan, R., Simarmata, N., Widiastuti, Y., Setiawan, R., Arta, D. N. C., Dewijanti, I. I., Endratno, H., & Purba, S. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Fachrurazi (Ed.)). Global Eksekutif Teknologi.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 8, 1.
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/Akuntansi.V3i1.491>
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.

- Hasibuan, & S.P., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jailani, M. S., Ardiansyah, & Risnita. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Pendidikan Islam*, 1, 1–9.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Lantara. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10, 231–240.
- Lawinsi, W., & Asmanita, A. (2022). The Effect Of Hygiene Factors And Motivating Factors On Asn Job Satisfaction At The Tulung Selapan District Office. *Simak*, 20(02), 229–242. <https://doi.org/10.35129/Simak.V20i02.367>
- Londa, Y., & Santy Permata Sari. (2021). Survei Hygiene Factor Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Unit Pelaksana Pembangunan Flores. *Open Journal Systems*, 15(11), 5651–5658.
- Nadia, F. W. (2019). *Pengaruh Hygiene Dan Motivation Factor Menurut Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mitra Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Surakarta*. 66, 37–39.
- Nintyas, A. (2020). Pengaruh Hygiene Factor Dan Motivation Factor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Primer Koppabri Nganjuk. *Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Nirmalasari, Y. F. (2018). *Analisis Pengaruh Faktor Hygiene Dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Karya Guna Ekatama*. 5(2), 199–210.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika: (Teori, Implementasi & Praktik Dengan Spss)*. Penerbit Andi.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pranatawijaya, V. H., Priskila, R., Ii, B. A. B., Pustaka, T., Feizal, R., Pt, P., Prima, R., Motivasi, P., Kerja, L., Kompensasi, D. A. N., Wandani, S. S., Kalaway, R. Y., Heronimus, L., Kelen, S., Meiyasa, F., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Makassar, U. M., ... Pascasarjana Magister Manajemen, P. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Hygiene Dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Karya Guna Ekatama. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 5(2), 199–210. <https://doi.org/10.34128/Jsi.V5i2.185>
- Prof. Dr. H. Mukhtar, M. P., Dr. H. Martinis Yamin, M. P., Dr. Drs. H. Firman, M. S., & Indonesia, P. T. S. M. (2023). *Kepuasan Kerja Guru Proses Manajemen Suatu Organisasi*. Pt Salim Media Indonesia.
- Putra, A., Islamuddin, & Arianto, T. (2020). *Pengaruh Faktor Hygiene Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Agro Muko Rmo Mukomuko*. 1–11.
- Ridha, A., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen* (Edisi Pert). Penerbit Nem.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt . Bpr Sri Artha Lestari Denpasar ) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Perusahaan Atau Organisasi Penting Untuk Memperhatikan Keterlibatan Dan Keterkaitan Antara Fa*. 2, 335–358.

Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik Lp3i Makassar 3 Stia Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 Su. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.

Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

Suwatno. (2015). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cv Alfabeta, Bandung.

