

Motivasi Kerja Karyawan Di PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu

Aljihad Chandra Dinata¹⁾; Evi Lorita²⁾; Tuti Handayani³⁾

Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Aljihadchandra92@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [17 Juni 2024]

Revised [05 Juli 2024]

Accepted [06 Juli 2024]

KEYWORDS

Employees' Work
Motivation, Employees.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu dan bagaimana cara PT. Bio Nusantara Teknologi memotivasi kerja karyawannya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang disajikan secara deskriptif. Informan penelitian berjumlah 5 orang yang terdiri dari 1 informan kunci dan 4 informan pokok. Metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan teori Tindak memotivasi karyawan (Baldoni, 2005:5) terdapat tiga indikator yang digunakan, yaitu *Energize* (memberi daya), *Encourage* (mendorong), dan *Exhort* (mendesak). Dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu sudah cukup terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu: 1) *Energize*, motivasi yang dilakukan PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu yaitu memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin, melakukan komunikasi yang jelas kepada karyawan, dan memberikan tantangan yang dapat memacu semangat kerja karyawan. 2) *Encourage*, karyawan di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu diberikan kesempatan untuk peningkatan karir dan promosi jabatan, diberi pelatihan dasar sebelum bekerja maupun pelatihan untuk meningkatkan skill, dan mendapatkan penghargaan atas usaha yang mereka lakukan demi kemajuan perusahaan. 3) *Exhort*, karyawan (pimpinan) PT. Bio Nusantara Teknologi juga melakukan pengorbanan demi memotivasi kerja karyawan lainnya, seperti berkorban waktu, materi, pengalaman, dan mental demi kemajuan perusahaan dan memotivasi karyawan atau bawahan. Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu diberikan hadiah atas kontribusinya bagi perusahaan yang diharapkan menjadi inspirasi bagi karyawan lainnya. Semua itu dilakukan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan membuat produktifitas karyawan semakin meningkat, kinerja karyawan semakin baik dan semakin semangat dalam bekerja, karyawan semakin berkomitmen kepada perusahaan, dan karyawan akan menghargai pekerjaan mereka.

ABSTRACT

This study aims to determine employees' work motivation at PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu and how PT. Bio Nusantara Teknologi motivates its employees. This research is a qualitative research that is presented descriptively. The research informants totaled 5 people consisting of 1 key informant and 4 main informants. Data collection methods through interviews, observation, and documentation. Based on the results of research and discussion using the theory of employees' motivation (Baldoni, 2005: 5) there are three indicators used, namely *Energize* (giving power), *Encourage* (encouraging), and *Exhort* (urging). And it can be concluded that employees' motivation at PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu has been sufficiently implemented. This can be seen from several indicators, namely: 1) *Energize*, the motivation carried out by PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu is to set a good example as a leader, communicate clearly to employees, and provide challenges that can spur employee morale. 2) *Encourage*, employees at PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu are given opportunities for career advancement and promotion, given basic training before work and training to improve skills, and get awards for the efforts they make for the progress of the company. 3) *Exhort*, employees (leaders) of PT. Bio Nusantara Teknologi also make sacrifices to motivate the work of other employees, such as sacrificing time, material, experience, and mentally for the progress of the company and motivating employees or subordinates. Employees of PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu are given prizes for their contributions to the company which are expected to be an inspiration for other employees. All of this is done so that employees are motivated to work and make employee productivity increase, employees' performance is getting better and more enthusiastic at work, employees are more committed to the company, and employees will appreciate their work.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi/instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, dan berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal, yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan

tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan. Dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi, yaitu kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan khususnya kepada karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hal itu menyebabkan kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Motivasi kerja yang belum diaplikasikan secara maksimal oleh pegawai akan menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja yang berefek kepada menurunnya produktivitas perusahaan. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Sehingga perlunya memotivasi karyawan yang dapat menimbulkan karyawan mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Herller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2006:141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara detail dan mendalam tentang fenomena yang diteliti, yaitu motivasi kerja karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi. (Menurut Sugiyono 2013:9) metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Motivasi Kerja Karyawan di PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Berikut ini merupakan 3 indikator utama sesuai dengan teori tindak memotivasi karyawan (Baldoni dalam wibowo 2007:327). Dengan hasil wawancara dari 5 informan.

Energize (memberi daya), adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberikan tantangan yang tepat.



Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 1 informan kunci dan 4 informan pokok, menyatakan PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan contoh yang baik seperti memberikan sosialisasi kepada karyawan, menghadiri apel pagi tepat waktu, menerapkan SOP perusahaan, dan tidak menegur bawahan di tempat umum. Melakukan komunikasi dengan jelas kepada karyawan, seperti mendengarkan semua suara karyawan, ide-ide karyawan, keluh kesah karyawan, unjuk rasa karyawan, maupun tuntutan karyawan. Selain itu PT. Bio Nusantara Teknologi juga berkomunikasi dengan karyawan dengan cara memberikan pengumuman tertentu di papan pengumuman atau mading, misalnya pengumuman tentang kegiatan senam, hari libur, harga TBS terbaru, petugas apel pagi, dan lain sebagainya. PT. Bio Nusantara juga berkomunikasi melalui media WA, Memo, hingga surat tertentu.

PT. Bio Nusantara Teknologi juga memberikan tantangan kepada karyawan, seperti tantangan peningkatan produksi, tantang mengerjakan pekerjaan dengan cepat, karyawan dengan kinerja terbaik mendapatkan reward seperti bonus, piagam penghargaan, tambahan cuti kerja, tunjangan karyawan atau bahkan promosi jabatan, dan berbagai tantangan lainnya.

Encourage (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan.

PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu melakukan pemberdayaan karyawan agar mereka dapat melepaskan bakat dan keterampilan yang mereka miliki dengan cara memberikan fasilitas, seperti tersedianya lapangan olahraga, tersedianya teknologi dan transportasi karyawan, dan berbagai kegiatan sosialisasi untuk mengembangkam skill dan keterampilan karyawan.

PT. Bio Nusantara Teknologi juga melakukan pelatihan kepada karyawannya, latihan itu biasanya terjadi jika ada permintaan dari departemen tentang pelatihan karyawan, misalnya pelatihan ERP e-MAS (*Enterprise Resource Planning – electronic MIG Agro System*) yang merupakan Software yang digunakan untuk mengintegrasikan semua laporan operasional perusahaan, pelatihan *Leadership* atau kepemimpinan, pelatihan *Best Practice* pemupukan, pelatihan *Best Practice Spraying* atau penyemprotan, pelatihan *Best Practice* panen, dan lain sebagainya.

PT. Bio Nusantara Teknologi juga memberikan reward kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik dan sangat produktif. Reward itu biasanya berupa bonus, kenaikan jabatan, uang makan, peningkatan karir, dan promosi jabatan. Semua itu dilakukan tentunya untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja.

Exhort (mendesak), adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

PT. Bio Nusantara Teknologi (dalam hal ini atasan) juga memberikan pengorbanan sebagai contoh yang baik kepada karyawan. Pengorbanan itu berupa mengorbankan waktu, material, tenaga, dan juga orang terdepan jika ada masalah. Tentunya pengorbanan karyawan itu mendapatkan apresiasi dari perusahaan, seperti kenaikan jabatan, insentif/premi, dan bonus. Mereka dalam hal ini para karyawan memang hadir sangat pagi sekali terutama yang berposisi tinggi, seperti mandor panen, krani, mandor perawatan, hingga staff HRD & GA. Mereka juga terkadang harus melakukan beberapa persiapan untuk sebelum karyawan lainnya datang, seperti mempersiapkan keperluan apel pagi, alat-alat kerja, dan lain sebagainya.

Mereka (mandor/manajer) juga memberikan penghargaan secara pribadi kepada karyawan atau bawahan langsung yang memiliki kinerja yang sangat baik dan memiliki produktifitas tinggi dibandingkan karyawan lainnya. Penghargaan itu mungkin tidak sebesar penghargaan yang diberikan langsung dari perusahaan, namun setidaknya karyawan akan semakin termotivasi bekerja dengan kepemimpinan mereka. Para atasan mereka memang memberikan *reward* pribadi kepada karyawan atau bawahan langsung mereka. Hal itu dipertegas dengan beberapa karyawan yang saya wawancarai secara langsung mengenai atasan mereka, menurut mereka atasan memang terkadang memberikan mereka hadiah atau bonus untuk kinerja mereka dalam bekerja.

Pembahasan

Pembahasan yang akan di bahas dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan dan data yang peneliti dapatkan selama melakukan penelitian, yaitu:

Energize (memberi daya), PT. Bio Nusantara Teknologi telah memberikan daya atau dapat dikatakan semangat kepada karyawan dengan sangat baik melalui karyawan terpilih atau karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi, seperti manajer, kepala, mandor, maupun adm GA. Dimana mereka memberikan contoh yang baik kepada karyawan dengan cara memberi sosialisasi, menghadiri apel dan lingkaran pagi

sebelum bekerja tepat waktu, menerapkan SOP yang telah dibuat oleh perusahaan, tidak pulang sebelum waktunya, berkelakuan baik dan sangat disiplin, tidak neko-neko dalam bekerja, dan lain sebagainya. Mereka juga melakukan komunikasi yang sangat baik dengan karyawan, baik berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung. Dimana terkadang mereka menampung semua aspirasi maupun keluhan para karyawan tentang perusahaan, mengkaji permasalahan yang disampaikan karyawan, dan menemukan solusi terbaik untuk permasalahan yang disampaikan oleh karyawan terhadap perusahaan, komunikasi-komunikasi itu pada akhirnya membentuk jalinan komunikasi yang bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Mereka juga memberikan tantangan kepada karyawan, baik tantangan langsung dari perusahaan maupun tantangan dari diri mereka sendiri sebagai pimpinan untuk menambah motivasi kerja karyawan. Dimana tantangan-tantangan itu diharapkan dapat membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dan membuat karyawan semakin produktif dan memiliki kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Encourage (mendorong), PT. Bio Nusantara Teknologi telah memberikan dorongan yang terbaik kepada karyawannya melalui karyawan yang terpilih untuk memimpin karyawan lainnya. Dimana mereka memberdayakan karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk peningkatan karir, memberi kesempatan kepada karyawan untuk melakukan apapun sesuai keterampilan dan bakat mereka asalkan tidak menyalahi aturan perusahaan, dan melakukan penilaian kinerja karyawan agar mereka semakin termotivasi untuk bekerja, memfasilitasi minat dan bakat karyawan agar semakin berkembang, dan lain sebagainya. PT. Bio Nusantara Teknologi juga memberikan pelatihan kepada karyawannya. Dimana mereka akan memberikan pelatihan kepada karyawan baru agar mereka siap bekerja, melakukan pelatihan jika ada permintaan dari departemen-departemen yang ada di PT. Bio Nusantara Teknologi, melakukan pembinaan-pembinaan karyawan, melaksanakan apel pagi, dan lain sebagainya. Dimana pelatihan-pelatihan itu diharapkan dapat menambah motivasi kerja karyawan yang akan sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. PT. Bio Nusantara Teknologi juga memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik, karyawan yang sangat produktif, maupun karyawan yang melakukan pengorbanan demi perusahaan. Dimana penghargaan itu dapat berupa bonus, kenaikan gaji, dan bahkan promosi jabatan sesuai dengan apa yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan. Penghargaan-penghargaan itu diberikan selain untuk menghargai usaha karyawannya, juga untuk memberikan motivasi kepada karyawan lainnya maupun karyawan yang bersangkutan.

Exhort (mendesak), PT. Bio Nusantara Teknologi juga memberikan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi agar motivasi dapat berkembang dengan subur di dalam diri karyawan. Dimana pengalaman-pengalaman itu berupa memberikan insentif/premi, bonus, dan promosi jabatan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan yang cukup baik dan melakukan pengorbanan demi kemajuan perusahaan. Dimana diharapkan karyawan yang bersangkutan akan semakin termotivasi dalam bekerja, dan karyawan lainnya akan mengikuti. Selain memberikan pengalaman berdasarkan pengorbanan, PT. Bio Nusantara Teknologi juga memberikan pengalaman melalui inspirasi, dimana pengalaman itu berupa reward atau penghargaan kepada karyawan. Dimana reward itu akan menjadi motivasi dan inspirasi bagi karyawan lainnya, maupun karyawan yang bersangkutan. Dari uraian diatas dapat dikatakan PT. Bio Nusantara benar-benar memberikan daya, dorongan, dan mendesak karyawannya melalui berbagai cara, baik itu memberikan contoh yang baik, melakukan komunikasi dengan karyawan, memberikan tantangan, memberdayakan karyawan, melakukan pelatihan, memberikan penghargaan, melakukan berbagai pengorbanan, maupun membuat karyawan terinspirasi. Dimana semua itu dilakukan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar mereka semakin semangat dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah peneliti jabarkan mengenai Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu, tindakan memotivasi tersebut dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu:

1. *Energize* (memberi daya), PT. Bio Nusantara Teknologi memberikan daya kepada karyawan dengan memberikan contoh yang baik, melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, dan memberikan tantangan tertentu kepada karyawan sehingga karyawan merasa semakin termotivasi dalam bekerja.
2. *Encourage* (mendorong), PT. Bio Nusantara Teknologi memberikan dorongan kepada karyawan

dengan cara memberdayakan karyawan, memberikan pelatihan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan membuat mereka semakin termotivasi dalam bekerja demi kemajuan perusahaan.

3. *Exhort* (mendesak), PT. Bio Nusantara Teknologi memberikan pengalaman kepada karyawannya melalui pengorbanan waktu, material, maupun pengorbanan spiritual demi kemajuan perusahaan. PT. Bio Nusantara Teknologi juga membuat karyawan terinspirasi dengan penghargaan atau reward yang mereka berikan. Dimana pengorbanan-pengorbanan itu akan dapat membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi dalam bekerja

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan masukan atau saran sebagai berikut:

1. PT. Bio Nusantara Teknologi sebaiknya memperbanyak fasilitas internet atau teknologi untuk mempermudah kerja karyawan, misalnya menambah jumlah unit komputer, memberikan akses wifi gratis kepada karyawan, memperbaiki komputer yang sudah sangat lama dan tidak layak pakai, mengupdate software komputer ke versi terbaru secara berkala, dan lain sebagainya.
2. PT. Bio Nusantara Teknologi sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan secara berkala dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Benowitz Ellen A. 2001. *Pengertian Motivasi Kerja. Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wibowo. 2007, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada 5nd Edision.
- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dedikbud, 2021, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses 23 Februari 2023. Dari Perpustakaan Pancabudi.
- Url: https://Perpustakaan.Pancabudi.Ac.Id/DI_File/Penelitian/19783_2.Pdf
- Lexy J. Moleong. 1989, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Samsu, S. M. (2017) *METODE PENELITIAN: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)*. Jambi: Pusat Studi Agama Dan Masyarakat (Pustaka).
- Sugiyono. 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Asikin, Zainal, and L. Wira Pria Suhartana. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Indonesia : PT. Kharisma Putra Utama.
- Purnomo, Hadi., dkk. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 48 (1), 88070,2017.
- Fauzi, Fauzi, Yunia Wardi, and Ilham Thaib. (2023). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review*. Journal of Economic, Management, Accounting and Technology 6 (2), 156-165, 2023.
- Dwiyanti, Febri., dkk. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (Oktober-Desember 2023) Vol. 1 No. 4.
- Onsardi, Fenni Lestari Tamsi. 2023. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Nusantara Teknologi*. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol 4 no 1. Januari 2023.
- Sutrisno, Sutrisno., dkk. (2022). *Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature*. Vol. 3 No. 6 (2022): MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal.
- Zulkifli, Zulkifli. 2022. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM)*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial

Vol. 3 No. 1.

Pemerintah Indonesia. 2019. Undang-Undang No. 22 Tahun 2019 tentang Sistem Budidaya Pertanian Berkelanjutan. Lembaran Negara RI Tahun 2019, No. 22. Presiden Republik Indonesia. Jakarta.