



## Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Karya Asri Mandiri

Topik Hidayat<sup>1</sup>, Sungkono<sup>2</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2</sup>

Korespondensi penulis: [Mn20.topikhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.topikhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *PT Karya Asri Mandiri provides employee welfare in increasing employee morale. The welfare provided includes pensions, bonuses, holiday allowances, office clothing, facilities and services. To achieve common goals where the interests of the company can be achieved and the needs of employees can be met. This study aims to explore the influence of work welfare and morale on the employees of PT Karya Asri Mandiri. This study used descriptive qualitative methods, data collection techniques were carried out qualitative research to produce and process descriptive data, such as interview transcripts and observations. It can be concluded that PT Karya Asri Mandir has a pretty good social program for some of the services offered, such as travel bonuses and bonuses. money, can increase the motivation and well-being of employees. However, there are also conditions that must be met, such as one customer per month to receive a payday. This can cause pressure and stress for employees, so it is necessary to think about how the company can help employees achieve these goals.*

**Keywords:** *welfare, morale, work Facilities*

**Abstrak.** PT Karya Asri Mandiri memberikan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian kantor, fasilitas dan pelayanan. Untuk mencapai tujuan bersama dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh kesejahteraan kerja dan semangat kerja pada karyawan PT Karya Asri Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa PT Karya Asri Mandir memiliki program sosial yang cukup baik untuk Beberapa layanan yang ditawarkan, seperti bonus perjalanan dan bonus uang, dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Namun, ada juga syarat yang harus dipenuhi, seperti satu pelanggan perbulan untuk menerima gaji. Hal ini dapat menimbulkan tekanan dan stres bagi karyawan, sehingga perlu dipikirkan bagaimana perusahaan dapat membantu karyawan mencapai tujuan tersebut.

**Kata Kunci:** kesejahteraan, semangat kerja, fasilitas kerja

### LATAR BELAKANG

Kesejahteraan dan semangat kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi

---

Received April 30, 2023; Revised Mei 30, 2023; Accepted Juni 16, 2023

\* Topik Hidayat, [Mn20.topikhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.topikhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id)

karyawan yang merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang nyaman. Sementara itu, semangat kerja adalah motivasi internal yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Kesejahteraan dan semangat kerja yang tinggi di antara karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Perusahaan serta karyawan pada hakekatnya ialah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan artinya aset perusahaan yang bermanfaat bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan keberadaannya pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Tanpa karyawan, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan maksimal. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia roda perusahaan tidak berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting meraih tujuan perusahaan. (Billah & Putri, 2022)

Dengan hal tersebut sangat penting untuk memberikan tunjangan kepada karyawan, karena tunjangan bukanlah tolak ukur semangat atau moral karyawan. Sebagai pemimpin yang baik, harus memperhatikan tunjangan karyawan dan berharap dapat memotivasi karyawan dengan memberikan manfaat kepada karyawan dan moral staff meningkat. PT Karya Asri Mandiri memberikan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian kantor, fasilitas dan pelayanan. Untuk mencapai tujuan bersama dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Kesejahteraan kerja dan semangat kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kesejahteraan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja, sedangkan semangat kerja mencerminkan motivasi dan keinginan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh kesejahteraan kerja dan semangat kerja pada karyawan PT Karya Asri Mandiri. (Nisa, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat

induktif. Menurut Poerwandari (2005), penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara dan observasi. Kirk dan Miller (dalam Moloeng) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai cara untuk melakukan pengamatan langsung pada individu dan berhubungan dengan orang-orang tersebut untuk mendapatkan data yang digalinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memaparkan, menjelaskan, menganalisis bagaimana aspek sumber daya manusia yang terjadi Sehingga penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut I Made Winartha (2006:155), metode analisis deskriptif. Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang terbuka dan luwes, tipe dan metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sangat beragam, disesuaikan dengan masalah, tujuan penelitian, serta sifat objek yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kesejahteraan Kerja**

Menurut (Lesmana, 2018). Kesejahteraan di tempat kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa nyaman, aman dan senang dalam bekerja. Kesejahteraan di tempat kerja juga berarti bahwa karyawan memiliki kondisi kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental mereka, serta hak dan perlindungan yang sesuai. Kesejahteraan yang baik di tempat kerja dapat membawa manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung lebih produktif dan lebih loyal kepada perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan kerja karyawan antara lain:

1. Faktor lingkungan kerja, seperti kondisi ruangan dan fasilitas kerja.
2. Faktor interpersonal, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
3. Faktor beban kerja, seperti beban kerja yang berlebihan atau jadwal kerja yang padat.
4. Faktor imbalan, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas kesehatan.

Kesejahteraan yang berhasil adalah imbalan penuh (materi dan immateri, berdasarkan kebijakan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan sehingga produktivitasnya meningkat. Dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, mereka menjadi lebih tenang. dalam pelaksanaan tugas mereka, yang harus mengarah pada lebih disiplin di antara karyawan. Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai. Terutama pembayarannya

kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. (Nuzleha & Yumarni, 2020).

kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianannya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugastugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin. (Nisa, 2019).

Sedangkan Malayu S.P.Hasibuan mengemukakan, kesejahteraan merupakan balasa jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Dari definisi tersebut tujuannya untuk dapat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan supaya produktivitasnya meningkat lagi. Kesejahteraan yaitu dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih besar kepada karyawannya. Intinya berguna untuk pembayarannya jika mereka ada yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Menurut Undang-Undang Jaminan Sosial No. 11 Tahun 2009, jaminan sosial merupakan prasyarat untuk memenuhi kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara dalam rangka memenuhi kewajiban sosialnya. Perawatan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani karyawan beserta keluarganya. Perusahaan juga harus selalu memperhatikan kerjasama antar karyawan di perusahaan dan kondisi ruangan masing-masing karyawan, dengan tujuan agar mereka merasa nyaman, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Tujuan dari kesejahteraan kerja yaitu:

1. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan karyawan
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan
4. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan

## 5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman

Dapat di tarik kesimpulan penjelasan diatas bahwa kesejahteraan karyawan adalah pemberian imbalan atau insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan sebaik mungkin dalam operasional perusahaan, yang berlaku bagi karyawan baik dalam pekerjaan yang menguntungkan maupun yang dapat menguntungkan. berada dan dalam pekerjaan. kondisi pribadi.

Dengan hal tersebut wawancara bertanya: Gini om, saya ingin bertanya terkait kesejahteraan dari perusahaan PT Karya Asri Mandiri apakah ok? Pendapat dari informan berinisial MU sebagai berikut:

*Menurut om sih PT Karya Asri Mandiri kesejahteraanya sebagai marketing lumayan oke, seperti mendapatkan bonus jalan2 ke luar kota, bonus uang, minesnya kalo ga dapet 1 konsumen dalam 1 bulan ga dapet gajian” (wawancara hari kamis, tanggal 04 mei 2023).*

dari informasi di atas dapat disimpulkan bahwa PT Karya Asri Mandir memiliki program sosial yang cukup baik untuk karyawan marketing. Beberapa layanan yang ditawarkan, seperti bonus perjalanan dan bonus uang, dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Namun, ada juga syarat yang harus dipenuhi, seperti satu pelanggan perbulan untuk menerima gaji. Hal ini dapat menimbulkan tekanan dan stres bagi karyawan, sehingga perlu dipikirkan bagaimana perusahaan dapat membantu karyawan mencapai tujuan tersebut

### **Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2010), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja kemauan emosional dan perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja adalah suasana kerja positif yang berlaku dalam organisasi, yang diwujudkan dalam sikap individu dan kelompok yang mendukung semua aspek pekerjaan, termasuk lingkungan, kerjasama dengan orang lain, secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. (Maskur et al., 2021).

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Semangat kerja atau dalam bahasa asing disebut Moral merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dari itu setiap instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Jika semangat kerja tinggi, maka dapat diasumsikan bahwa lembaga tersebut dapat berfungsi dengan baik sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat tercapai. Pada umumnya turunnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan personil yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para personil pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usaha para personil memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Menurut Badriyah (2015) Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik disebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengankata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Cara meningkatkan semangat kerja karyawan, baik yang bersifat material maupun non material adalah sebagai berikut:

1. Pemberian gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Harga diri perlu diperhatikan
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
5. Berikan kesempatan mereka maju
6. Perasaan aman menghadapin masa depan perlu diperhatikan

7. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
8. Fasilitas yang menyenangkan.

Berdasarkan teori-teori di atas disimpulkan semangat kerja personil, adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya didalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik yang ditunjukkan. Semangat kerja personil dalam penelitian ini diukur dari: gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-kali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, tempatkan para personil/personil pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, usahakan agar para personil mempunyai loyalitas, sekali-kali para personil/personil perlu juga diajak berunding, dan pemberian insentif yang terarah.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut moenir (Rifai'i, 2019) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaanya (utilization) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

1. Peralatan Kerja Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
2. Perlengkapan Kerja Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi,

perlengkapan pengolahan data, furniture.

3. Perlengkapan bantu atau fasilitas Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

Dengan hal tersebut wawancara bertanya “Mantap informasinya om, next yaa. Untuk fasilitas apa aja yang om rasakan dari PT Karya Asri Mandiri”

*Pendapat dari informan berinisial MU sebagai berikut: “Fasilitas yang om dapet di PT KAM apa ya, oh iya dapet pik seperti ruangan kantor ber AC, PC/Komputer, ATM, Toilet, dan sarana ibadah” (wawancara hari Kamis, tanggal 04 Mei 2023).*

Dengan menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, PT Karya Asri Mandiri dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, produktif, dan berkesan bagi karyawan. Selain itu, fasilitas yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Program kesejahteraan karyawan PT Karya Asri Mandiri, seperti yang dijelaskan oleh seorang informan, cukup baik untuk karyawan pemasaran, menawarkan manfaat seperti bonus perjalanan dan insentif moneter. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi, seperti memiliki setidaknya satu pelanggan per bulan untuk menerima gaji. Ini dapat menciptakan tekanan dan stres bagi karyawan, dan perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana membantu karyawan mencapai tujuan ini. Kesejahteraan karyawan tidak hanya diekspresikan melalui penghargaan dan insentif tetapi juga melalui lingkungan kerja dan kondisi kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan menyediakan fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mempertimbangkan memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai kepada karyawan, menyediakan fasilitas perawatan kesehatan yang memadai, menetapkan target yang realistis, dan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan.



## DAFTAR REFERENSI

- Billah, S., & Putri, A. (2022). *Persembahan*.
- Lesmana, M. D. (2018). Program Studi Manajemen Agribisnis. *Journal of Accounting and Economics*, 5(1), 1–16.
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2524>
- Nisa, A. H. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Dua Kelinci Di Kabupaten Pati. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- Nuzleha, N., & Yumarni, P. (2020). Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 9–16. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.569>
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Billah, S., & Putri, A. (2022). *Persembahan*.
- Lesmana, M. D. (2018). Program Studi Manajemen Agribisnis. *Journal of Accounting and Economics*, 5(1), 1–16.
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2524>
- Nisa, A. H. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Dua Kelinci Di Kabupaten Pati. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- Nuzleha, N., & Yumarni, P. (2020). Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 9–16. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.569>
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.