PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CAMINO INDUSTRIAL INDONESIA

Adinda Eka Devi Aurelia[1], Iing Sri Hardiningrum[2], Ratna Dina Marviana[3]

[1]Universitas Islam Kadiri, Indonesia
E-mail: dindaaurelia826@gmail.com[1]
[2] Universitas Islam Kadiri, Indonesia
E-mail: iingsri@uniska-kediri.ac.id[2]
[3]Unniversitas Dharmawangsa, Indonesia
E-mail: ratnadinamarviana@dharmawangsa.ac.id[3]

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Camino Industrial Indonesia. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 50 karyawan melalui teknik purposive sampling. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work stress, and work environment on employee job satisfaction at PT Camino Industrial Indonesia. The research method uses a quantitative approach with a sample of 50 employees through purposive sampling techniques. Data were obtained through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, and F-test. Meanwhile, work stress had no significant effect. Simultaneously, all three variables have been shown to have a significant effect on job satisfaction. Research concludes that work motivation and work environment are the main factors that increase employee job satisfaction.

Keywords: *work motivation, work stress, work environment, job satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dan pertumbuhan birokrasi mendorong semua organisasi, baik pemerintah maupun swasta, agar mampu bersaing dan berinovasi agar organisasi tetap berjalan dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai kesuksesan, dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan menghasilkan sesuatu yang baik. Tujuan organisasi bisa tercapai jika memiliki karyawan yang handal, profesional, dan kompeten. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat vital hingga menjadi persaingan bisnis yang ketat bagi perusahaan.(Buulolo, 2021).

Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDM, karena ketika karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Perusahaan atau organisasi bisa dikatakan maju dan berhasil jika dilihat dari bagaimana pengelolaan sumber dayanya. Pengusaha harus menyadari bahwa karyawan merupakan aset terpenting perusahaan (Buulolo, 2021). Perusahaan harus berusaha mengatur sumber daya manusia dengan baik agar bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk itu dibutuhkan pimpinan dan departemen yang mengelola

sumber daya manusia serta memiliki pemahaman yang efektif dalam menangani masalah manajemen sumber daya manusia agar bisa mengelola dengan benar. Perusahaan bisa bergerak dengan lancar, ketika karyawan dalam perusahaan tersebut mampu menjalankan semua tanggung jawab dengan tepat dan teratur sesuai prosedur perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bertindak dalam rangka mengarahkan berbagai perilaku manusia. Dalam motivasi, terdapat beberapa faktor seperti mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, mengarahkan perhatiannya ke tujuan tertentu, menjaga semangat dalam mencapai tujuan tersebut, menunjukkan tingkat keinginan yang kuat, bersifat terus menerus, dan selalu memiliki tujuan yang jelas.(Rahayu, 2020).

Menurut Tentama dalam (Khairunnisa & Ardan, 2024) , stres adalah respons alami tubuh ketika seseorang menghadapi tuntutan atau beban kerja dari atasan. Penelitian Silalahi dan Dianti menunjukkan bahwa stres kerja berdampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Riefky et al. juga menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan bisa memengaruhi tindakan mereka, perasaan seperti tidak tenang, suka sendirian, cemas, gugup, dan tekanan lainnya yang terkait dengan pekerjaan serta hasil yang diperoleh.

Kepuasan kerja menunjukkan seberapa senang seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja memang bersifat nyata dan selalu berubah-ubah, serta memiliki dampak yang baik dan penting terhadap karakter karyawan (Khairunnisa & Ardan, 2024) Akhirnya berakhirnya kontrak kerja atau keadaan ikatan kerja bisa menjadi tanda bahwa karyawan merasa tidak puas. Dari sudut pandang ekonomi, perusahaan tentu membutuhkan biaya yang besar untuk mendorong peningkatan kualitas perusahaan, memakan waktu lama untuk membentuk karyawan yang baik, serta berbagai faktor lain yang dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak menyenangkan (Purwati & Maricy, 2019). Hal yang sama juga disampaikan oleh Prayudi dalam (Buulolo, 2021) yaitu kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kemungkinan tercapainya motivasi dan produktivitas yang tinggi, sehingga karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih rentan untuk berhenti atau menghindari pekerjaan. Indikator kepuasan kerja adalah pembayaran upah atau gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir,pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja (Rahayu, 2020).

Prasetiyo dkk dalam (Ma'ruf & Dwi Nur Rahmah2, 2025) memberikan paparan sama tentang lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Simanjuntak dkk. (2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja tehadap Kepuasan Kerja Karyawan" menerangkan bahwa penelitian tersebut memiliki perbedaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu persepsi penilaian prestasi kerja.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dibagian variabel bebas dimana variabel yang dibahas adalah stres kerja. (Ansori, 2020) juga melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)". Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel terikat dan variabel bebas karena peneliti menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel.dapat diatur dengan bijak.

Rasa aman dan dapat bekerja dengan maksimal pada karyawan, ketika mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif (Hartati, 2017)Latar belakang di atas telah menjelaskan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja oleh karyawan. Hal tersebut membuat seorang peneliti merasa perlu untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan ditinjau dari motivasi kerja,stres kerja,lingkungan kerja. Peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Camino Industrial Indonesia."

Adapun permasalahan utama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial?
4. Apakah motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan praktis bagi manajemen PT Camini Industrial Indonesia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diolah secara statistik.

Penelitian dilakukan di PT Camino Industrial Indonesia yang berlokasi dikediri. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan agustus tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Camino Industrial Indonesia. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu seperti karyawan aktif dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus hair dkk.

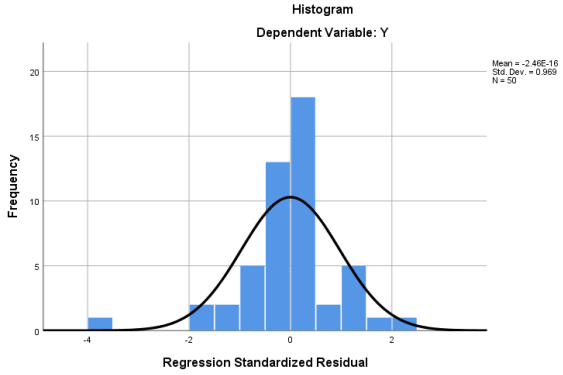
Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Indikator setiap variabel diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang dibagikan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian diuji menggunakan validitas item dengan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu item dinyatakan valid jika nilai korelasi > 0,30 dan reliabel jika α > 0,70.

1. Analisis Deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden.
2. Uji Asumsi Klasik untuk memastikan kelayakan data.
3. Uji Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Uji t dan Uji F digunakan untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dengan tingkat signifikansi 0,05.
5. Seluruh data diolah menggunakan program SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat dijelaskan pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai ini berada di bawah batas 0,05 yang mengindikasikan bahwa data residual tidak berdistribusi normal. Namun demikian, dalam konteks regresi linear, pelanggaran normalitas residual tidak selalu mengganggu estimasi model selama sampel cukup besar dan tidak terdapat masalah serius lain pada asumsi klasik**.**

2. Uji Multikolineritas

Tabel 1. Uji Multikolineritas

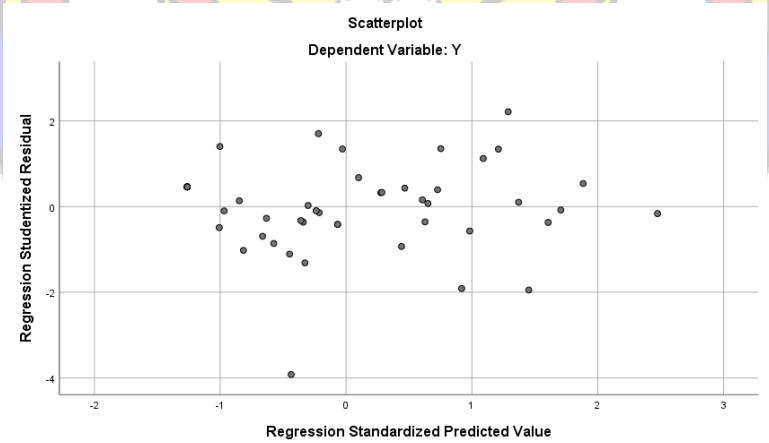
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja)	0,391	2,556	Tidak terjadi multikolinearitas
X2 (Stres Kerja)	0,918	1,090	Tidak terjadi multikolinearitas
X3 (Lingkungan Kerja)	0,382	2,620	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yaitu:

a. (Motivasi Kerja): Tolerance = 0,391; VIF = 2,556
b. X2 (Stres Kerja): Tolerance = 0,918; VIF = 1,090
c. X1 X3 (Lingkungan Kerja): Tolerance = 0,382; VIF = 2,620

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, sehingga variabel independen layak dimasukkan dalam model.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4. Uji Parsial/Uji T

Tabel 3.Uji parsial/T

Variabel	B	Std.	Beta	t	Sig.	Keterangan

		Error		hitung		
(Konstanta)	–2,940	2,443	–	–1,203	0,235	–
X1 (Motivasi Kerja)	0,339	0,114	0,325	2,979	0,005	Berpengaruh signifikan
X2 (Stres Kerja)	0,182	0,098	0,132	1,857	0,070	Tidak signifikan
X3 (Lingkungan Kerja)	0,598	0,118	0,561	5,077	0,000	Berpengaruh signifikan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. – Nilai t = 2,979 dan sig = 0,005 < 0,05.
2. Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. – Nilai t = 1,857 dan sig = 0,070 > 0,05.
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. – Nilai t = 5,077 dan sig = 0,000 < 0,05.

Dengan demikian, hanya X1 dan X3 yang terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

5. Uji Simultan/Uji F

Tabel 4.Uji Simultan/F

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	821,270	3	273,757	56,190	0,000
Residual	224,110	46	4,872	–	–
Total	1045,380	49	–	–	–

F hitung 56,190 dengan sig 0,000 < 0,05 → semua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y.

6. Regresi Linier Berganda

Tabel 5.Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien
Konstanta	–2,940
X1 (Motivasi Kerja)	0,339
X2 (Stres Kerja)	0,182
X3 (Lingkungan Kerja)	0,598

Persamaan Regresi :

$$Y=-2,940+0,339X1+0,182X2+0,598X3$$

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Temuan ini sejalan dengan sejumlah teori dan studi sebelumnya tentang motivasi, kepuasan kerja, dan desain kerja.

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja terbukti sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dipahami melalui Teori Dua Faktor *(Two-Factor Theory)* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg, ada dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: *motivator* (faktor intrinsik) dan *hygiene* (faktor ekstrinsik). Motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan berkontribusi pada kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan lebih berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan (Nickerson, 2025).

Dalam konteks penelitian Anda, pengaruh motivasi kerja mencerminkan bahwa aspek-aspek intrinsik dari pekerjaan seperti makna pekerjaan, tanggung jawab, atau penghargaan mendorong karyawan merasakan kepuasan yang lebih besar. Penelitian lain juga mendukung hal ini, misalnya studi yang menilai dua faktor motivasi dan hygiene di organisasi jasa kesehatan, yang menunjukkan bahwa faktor motivator sangat berkontribusi pada kepuasan kerja. Implikasi manajerialnya adalah perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada kompensasi atau kondisi dasar saja (hygiene), tetapi juga memperkuat faktor intrinsik pekerjaan, misalnya dengan memberikan peluang pengembangan karier, pengakuan prestasi, dan tanggung jawab yang lebih besar. (Nawawi, 2021).

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja (work environment) dalam penelitian Anda juga terbukti sebagai prediktor penting kepuasan kerja. Teori desain pekerjaan juga mendukung temuan ini. Misalnya, model Job Characteristics oleh Hackman dan Oldham menjelaskan bahwa beberapa karakteristik pekerjaan seperti otonomi, umpan balik, variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas memengaruhi keadaan psikologis kritis karyawan (seperti pengalaman makna dan tanggung jawab), yang kemudian berkontribusi pada motivasi dan kepuasan.(Tias, 2021).

Hasil penelitian Anda dapat ditafsirkan bahwa ketika lingkungan kerja diatur sedemikian rupa (misalnya, pekerjaan memberi otonomi, ada umpan balik yang jelas, dan pekerjaan dipandang bermakna), karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian empiris lain juga menunjukkan hubungan positif antara kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Secara praktis, manajer dapat memperbaiki desain pekerjaan dan lingkungan kerja agar karyawan merasakan lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka, mendapatkan nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan, serta mendapat umpan balik konstruktif semua ini akan meningkatkan kepuasan dan mungkin juga produktivitas.(Purwaningrum et al., 2024).

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Camino Industrial Indonesia. Berdasarkan hasil analisis statistik, uji asumsi klasik, uji parsial, dan uji simultan, diperoleh beberapa temuan penting yang dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pertama, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan, semakin besar kepuasan yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Faktor-faktor seperti penghargaan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan berkembang memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kedua, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, meskipun sebagian karyawan mengalami tekanan atau tuntutan pekerjaan, kondisi tersebut belum

secara langsung menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja atau perusahaan telah menyediakan dukungan yang cukup hingga dampak stres menjadi minimal.

Ketiga, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung terbukti menjadi faktor kunci yang mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Baik aspek fisik (pencahayaan, kebersihan, fasilitas) maupun aspek nonfisik (hubungan antar karyawan, komunikasi, budaya kerja) memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja.

Keempat, secara simultan motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling terkait, bukan hanya dipengaruhi oleh satu aspek saja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sementara stres kerja bukan penentu utama dalam konteks perusahaan ini. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja perlu menjadi fokus utama manajemen untuk menciptakan karyawan yang lebih puas, produktif, dan berkomitmen.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Camino Industrial Indonesia yang telah memberikan izin, dukungan, serta akses data sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden, sehingga data penelitian dapat terkumpul secara lengkap.

Penulis juga berterima kasih kepada pembimbing, rekan akademisi, dan pihak institusi yang telah memberikan arahan, masukan, serta fasilitas selama proses penyusunan penelitian ini. Semua bantuan dan dukungan tersebut sangat berarti hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

V. REFERENSI

Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., Pambudi, A., & Putra, M. (2023). Populer+-Volume+2,+No.+4,+Desember+2023+Hal+114-128. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, *2*(4).

Ansori, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Tehadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, *2*(3), 246–257. Https://Doi.Org/10.33752/Bima.V2i3.5402

Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*. Https://Jurnal.Uniraya.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/236

Hartati, G. (2017). Dampak Resource Leveling Terhadap Alokasi Tenaga Kerja Dalam Proyek Konstruksi. *Jurnal Media Teknologi*, *04*(01), 93–106.

Indajang, K., Karyadi, S. K., Suherman, A., Marthalia, L., & Setiawan, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, *7*(5), 4938–4949. Https://Doi.Org/10.31539/Costing.V7i6.12596

Khairunnisa, N., & Ardan, M. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Puskesmas X Samarinda*. *6*(2), 194–200.

Ma'ruf, A., & Dwi Nur Rahmah2, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Grogot. *Paedagogy : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, *5*(1), 278–290. Https://Doi.Org/10.51878/Paedagogy.V5i1.5040

Nawawi, I. (2021). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Palangkaraya. *Skripsi*, 31.

Nickerson, C. (2025). *Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene*. 1–21.

Purwaningrum, C., Ardiansyah, R., & Rahmi, W. (2024). Pelanggan Dan Loyalitas Konsumen Terhadap Tingkat Konsumsi Produk Nutrisari. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *5*(2), 276–291.

Rahayu, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Tias, N. M. N. (2021). Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Tahu Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Abian Tubuh (Studi. *Pharmacognosy Magazine*, *75*(17), 399–405.

Utami, N., Aditia, M. Y., & Asiyah, B. N. (2023). *Penerapan Manajemen Poac (Planning , Organizing , Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar*. *2*(2), 36–48. Https://Ejurnal.Politeknikpratama.Ac.Id/Index.Php/Jekombis/Article/View/1522/1506