

Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas

Ditha Ayu Upiparami Herlinah¹⁾, Andy²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email : dithaayu782@gmail.com, andy.andy@ubd.ac.id

Abstrak

Rumusan masalah studi yakni a) Lingkungan Kerja PT.Telaga Mestika Mas b) Motivasi Kerja PT.Telaga Mestika Mas c) Kompensasi PT.Telaga Mestika Mas d) Kinerja Karyawan PT.Telaga Mestika Mas e) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas.

Metode Penelitian dimanfaatkan penulis untuk melakukan sedemikian rupa pengumpulan data, sehingga hasil disampaikan oleh penulis ini dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis untuk T diperoleh hasil (X_1) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh notasi ($7.639 > 1.98498$), jadi dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berlandaskan menyampaikan yakni Lingkungan Kerja memerankan dampak relevan terhadap kinerja karyawan. (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta didapat notasi ($5.321 > 1.98498$), jadi mampu disampaikan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini menyampaikan Motivasi Kerja memerankan Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta mampu di notasi ($6.880 > 1.98498$), jadi mampu disampaikan yakni H_0 ditolak H_a diterima, Hal ini menyampaikan yakni Kompensasi memerankan pengaruh relevan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Orang adalah aset dan salah satu kunci yang memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan peran penting dalam mencapai keberhasilan setiap perusahaan. Perusahaan menggunakan sumber daya manusia untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan fungsinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya Anda sangat membutuhkan orang-orang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan anda. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memelihara sumber daya manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja yakni sesuatu yang berbeda disekitar karyawan yang dapat memicu dirinya sendiri untuk menuntaskan tugas yang dikerjkan untuk membangkitkan semangat bekerja. Dan lingkungan kerja sebagai kehidupan sosial dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerjanya untuk melakukan pekerjaan dan melaksanakan tugasnya. Didalam suatu perusahaan lingkungan yang sulit untuk diajak bekerja sama karena adanya kurang komunikasi ini membuat lingkungan kerja jadi tidak nyaman. Lingkungan Kerja perusahaan ini mempunyai konflik sering terjadi karena tersinggung ejekan dan senioritas membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman dan faktor ini dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, namun setiap individu harus mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri lingkungan kerja yang menyenangkan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya . karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan tidak akan dapat mencapai semangat kerja agar mereka mampu bekerja sama dalam suatu perusahaan.

Motivasi ini untuk menciptakan semangat agar mereka mampu bekerja sama dalam suatu perusahaan(Wiediya & Andy, 2022). Motivasi yang baik bersumber bersama diri maupun dari luar diri seseorang agar melampaui berperilaku kerja selaras bersama arah, serta jangka waktu tertentu. Dengan demikian motivasi yang ada didalam perusahaan ini bekerja mempunyai motivasi sepeerti insentif, bonus dan gatering, karena motivasi manusia sangat penting. Apalagi bagi karyawan, keinginan untuk melakukan sesuatu seperti pekerjaan yang muncul secara alami saar seseorang membutuhkannya.

Selain Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan salah satunya yaitu adalah kompensasi. Dan penghargaan kepada karyawannya atas kinerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompenasi adalah imbalan kinerja yang diberikan kepada karyawan untuk kemajuan dan pencapaian tujuannya yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pekerjaan di perusahaan ini memiliki remunasi seperti biaya transportasi, gatering, cuti kepada karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan segala suatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diberatkan. Lingkungan kerja ialah bagian dari bagian yang sengat berarti untuk pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dalam bertugas.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (dr yoyo sudaryo, dr agus ariwibowo, 2018) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan prasarana kegiatan disekitar seseorang pegawai yang menjalankan suatu profesi yang terdapat mempengaruhi profesi itu sendiri.”

Motivasi Kerja

Berdasarkan Sihotang yang dikutip oleh (eulin karlina, 2019) bahwa :

”Memproses Motivasi tujuan organisasi adalah harus di formalkan, Setelah itu karyawannya dimotivasi kearah tercapainya tujuan tersebut.”

Berdasarkan Mc Amstrong yang dikutip oleh (Mm, 2020) bahwa :

”Motivasi kepada bawahan mereka manaikan kinerjanya, kebutuhan memberikan insentif berbentuk modul untuk pegawai yang memberikan kemampuan yang bagus. Pegawai yang memiliki hasil terus menjadi banyak ataupun bisa kerap pegawai untuk menemukan insentif.”

Kompensasi

Menurut (Dr. Siti Mujanah, 2019) Menyatakan bahwa :

”Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima kepada pegawai agar balas jasa kerja dan pengabdian mereka, Kompensasi berarti untuk pegawai itu sendiri selaku individu, sebab banyaknya kompensasi ialah pemaparan ataupun dimensi angka profesi pegawai itu sendiri.”

Menurut (tegor, dr dwi joko siswanto, 2020) bahwa :

“Mendesripsikan Kompensasi bahwa pegawai menyatakan bentuk bayaran atau imbalan jasa untuk pegawai dengan pekerjaan mereka yang selama ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah kemampuan pegawai menampilkan jumlah serta mutu dan profesi yang dalam waktu khusus sebagai fungsi yang diperlukan perusahaan.

Menurut Nurlaila yang dikutip oleh (eulin karlina, 2019) bahwa :

” Kinerja sebagai kualitas atau kuantitas yang diberikan kepada pegawai karena telah melakukan pekerjaanya.”

METODE

Menurut Shield Rangarajan yang dikuti oleh (prof dr lijan p sinambela, 2021) :

“Metode Deskriptif adalah yang menggambarkan karakteristik populasi dalam kaitannya dengan fenomena yang diamati. Penelitian deskriptif ini merupakan jenis penelitian yang menggambarkan yang bertujuan untuk menyatikan kepada semua orang.”

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan agar metode yakni data primr serta data sukender. Data primer yakni data yang mampu langsung berhubungan bersama metode teknik dimanfaatkan agar mengumpulkan data primer melalui Observasi, wawancara, diskusi, serta perluasan kuesioner.

Data Sukendar menciptakan data yang digunakan agar pendukung terhadap hasil studi bersumber litelatur, artikel, serta beragam sumber lain berhubungan bersama penelitian yang dilakukan.

Populasi ialah kawasan yang terdiri objek memerankan kualitas serta selanjutnya ditarik kesimpulannya. Maka dari itu penulis mengambil seluruh populasi di PT.Telaga Mestika Mas total 100 karyawan.

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Yang ingin anda ketahui adalah bahwa itu dapat digunakan untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Menggunakan sampel jenuh tidak mengurangi nilai informasi yang diperoleh, karena banyak angka tidak meningkatkan keterwakilan sampel.

Teknik pengumpulan data Kuesioner dilakukan dengan pengumpulan data yang dipernyatakan gampang dimengerti oleh karyawan agar menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tertera pada kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner dalam bentuk *google form* kepada responden yaitu karyawan PT.Telaga Mestika Mas.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian mengambil Lingkungan Kerja sebagai independen 1, Motivasi Kerja sebagai independen 2, Kompensasi sebagai independen 3 yang dibandingkan dengan Kinerja Karyawan PT.Telaga Mestika Mas sebagai variabel dependen-nya.

Koefisien Determinasi Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.373	.367	5.115	1.958

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0.373 Artinya 37,3% variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja. Sisannya sebesar 62.7% (100%-37.3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Koefisien Determinasi Sederhana Antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 ^a	.224	.216	5.691	1.716

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0.224 Artinya 22.4% variabel dependen kinerja

karyawan dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja. Sisannya sebesar 77.6% (100%-22.4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Koefisien Determinasi Sederhana Antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.319	5.305	1.697

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0.326 Artinya 32.6% variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi. Sisannya sebesar 67.4% (100%-32.6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.589	.577	4.183	2.043

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0.589. Artinya 58.9% variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Sisanya sebesar 41.1% (100-58.9%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Uji T Lingkunga Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.922	2.611		5.332	.000
	LINGKUNGAN	.573	.075	.611	7.639	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, yang didapatkan diidentifikasi bahwa nilai B pada kolom *Unstandardized coefficient* terdiri dari nilai constan sebesar 13.922, sedangkan untuk nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.573 sehingga diperoleh persamaan regresi.

Motivasi Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.045	2.588		7.745	.000
	MOTIVASI	.418	.078	.473	5.321	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, yang didapatkan diidentifikasi bahwa nilai B pada kolom *Unstandardized coefficient* terdiri dari nilai constan sebesar 20.045, sedangkan untuk nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.417 sehingga diperoleh persamaan regresi.

Kompensasi (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.819	3.049		4.204	.000
	KOMPENSASI	.604	.088	.571	6.880	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, yang didapatkan diidentifikasi bahwa nilai B pada kolom *Unstandardized coefficient* terdiri dari nilai constan sebesar 12.819, sedangkan untuk nilai koefisien Kompensasi (X3) sebesar 0.604 sehingga diperoleh persamaan regresi.

UJI F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.693	2.971		-.233	.816
	LINGKUNGAN	.368	.070	.392	5.244	.000
	MOTIVASI	.305	.059	.346	5.174	.000
	KOMPENSASI	.345	.079	.326	4.367	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diidentifikasi bahwa nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficient* terdiri dari nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) Sebesar 0.368, nilai Koefisien Motivasi Kerja (X2) Sebesar 0.305, dan nilai Koefisien Kompensasi (X3) Sebesar 0.345 sehingga diperoleh persamaan regresi.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis data serta penjabaran dijalankan bersama studi Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas diringkas yakni :

- 1). Hasil pengujian Hipotesis I menyampaikan yakni dari hasil hitungan koefisien deterimansi hanya sebesar 37,7% pengaruh antara Lingkungan Kerja bersama Kinerja Karyawan, Kemudian sisanya 62,7% Kinerja karyawan pengaruhi oleh studi ini.kemudian diyakini yakni hasil hitung $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta mampu notasi $(7.639 > 1.98498)$.dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga H_a diterima serta H_0 ditolak.
- 2).Hasil pengujian Hipotesis II menyampaikan yakni dari hasil hitungan koefisien deterimansi hanya sebesar 22,4% pengaruh antara Motivasi Kerja bersama Kinerja Karyawan, Kemudian sisanya 77,6% Kinerja karyawan pengaruhi oleh studi ini.kemudian diyakini yakni hasil hitung $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta mampu notasi $(5.321 > 1.98498)$.dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga H_a diterima serta H_0 ditolak
- 3). Hasil pengujian Hipotesis III menyampaikan yakni dari hasil hitungan koefisien deterimansi hanya sebesar 32,6% pengaruh antara Kompensasi bersama Kinerja Karyawan, Kemudian sisanya 67,4% Kinerja karyawan pengaruhi oleh studi ini.kemudian diyakini yakni hasil hitung $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta mampu notasi $(6.880 > 1.98498)$.dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga H_a diterima serta H_0 ditolak.
- 4). Dari Hasil pengujian menyampaikan yakni variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja serta Kompensasi berpengaruh Positif total 58,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 41,1% berdampak oleh faktor yang tidak diamati.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo AS, Nurlaela S, Chomsatu Y. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. *Owner*. 2022;6(2):1304–1317. doi:10.33395/owner.v6i2.681
- Sutanji K, Sutandi. Pelayanan Deliveryman Dalam Pendistribusian Sepeda Motor Honda Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Pacific Motor (Studi Kasus Pada PT. Pacific Motor Di *J Manaj Logistik*. 2021;1(1):45–52.
<http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMATIK/article/view/1243>
- Agustina M, Tholok FW, Handry H. Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online Pada Situs Jual Beli Tokopedia (Studi Kasus Wilayah Tangerang). *Primanomics J Ekon Bisnis*. 2019;17(3):1. doi:10.31253/pe.v17i3.184
- Tholok FW. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *J Ekon Dan Kewirausahaan*. 2020;20(3):248–258. doi:10.33061/jeku.v20i3.4309
- Janamarta SS. Pengaruh Merek Produk , Kualitas Produk , Dan Harga Produk Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Helm Merek Kyt (Studi Kasus Pada Konsumen Helm Kyt Di Kota Tangerang). *J Ekon Dan Bisnis*. 2022;1(2).
- Lestari O dwi. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . Adilmart - Tangerang Production Department). 2021;1(1).

- 2,034> 1,998 T. 2021;3(3):103–109.
- Eso hernawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. *J Manage*. 2021;9(April):74–85.
- prof dr lijan p sinambela dr sarton sinambela. *metodologi penelitian kuantitatif*. pt rajagrafindo persada; 2021.
- imam santoso harries madistriyatno. *metodologi penelitian kuantitatif*. 1 ed. indigo media; 2021.
- Sugiyono prof dr. *metode penelitian*. ke 1. alfabeta bandung; 2017.
- novia , syamsuriansyah, reni , maya , elida , rahman , dewa , ambar , opan , zackharia S. *kinerja karyawan*. ke 1. widina bhakti persada bandung; 2021.
- Dr. Vladimir VF. BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastron ecuatoriana y Tur local*. 2019;1(69):5–24.
- dr yoyo sudaryo, dr agus ariwibowo dr nunung ayu sofianti. *manajemen sumber daya manusia*. ke 1. (Erang T, ed.). andi; 2018.
- eulin karlina R. *manajemen sumber daya manusia*. ke 1. graha ilmu; 2019.
- onita sari sinaga, abdurrozaq hasibuan , efendi , eko , butarbutar , sukarman , karwanto , marto silalahi , a nururcohma hidayatulloh M. *manajemen kinerja dalam organisasi*. ke 1. yayasan kita menulis; 2020.
- Mm dr p eddy sanusi silitonga se. *peningkatan kinerja sdm melalui motivasi , kepemimpinan , komitmen , dan lingkungan kerja*. ke 1. penebar media pustaka; 2020.
- Mm dr h moh saiful bahri se. *pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja , budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. ke 1. jakad media publishing; 2018.
- tigor, dr dwi joko siswanto mauli siagian. *manajemen sumber daya manusia*. ke 1. cv budi utama; 2020.
- Ardian N. Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*. 2019;4(2):119–132.
- Arifin. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Mater Process Technol*. 2018;1(1):1–8.
- Siti Mujanah MP. *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi.*; 2019.
- Studi P, Ekonomi F, Bisnis DAN, Muhammadiyah U, Utara S. Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan. Syarief F, Kurniawan A, Fitriani, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*; 2022.
- Fauzi akhmad and hidayat N rusdi. *manajemen kinerja*. ke 1. airlangga university press; .
- Reza nurul ichsan S.E,M>M Lukman nasution SE,I ,M.M Dr. sarman sinaga SE M. (*MSDM*), *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. ke-1. Cv.Sentosa Deli mandiri; 2021.
- ajabar, s, ip., M M. *manajemen sumber daya manusia*. ke-1. cv budi utama; 2020.
- Adhari IZ. *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi.*; 2021.
- Sasmita R, Arifin Z, Sunarti. NASABAH (Studi pada Nasabah PT . Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). 2013;25(1):1–6.
- Kusumasari IR. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maj Ilm Dian Ilmu*. 2022;21(2):186. doi:10.37849/midi.v21i2.287
- Adha RN, Qomariah N, Hafidzi AH. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *J Penelit IPTEKS*. 2019;4(1):47. doi:10.32528/ipteks.v4i1.2109

- Erwin. Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan. *Fak Bisnis Univ Budhi Dharma Tangerang*. 2020;15(01):71–79.
- Rahmawati D. Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *J Ilmu dan Ris Manaj*. 2018;6(7):1–15.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- yoyo sudaryo, dr agus ariwibowo, dr nunung ayu sofiati. (2018). *manajemen sumber daya manusia* (T. Erang (ed.); ke 1). andi.
- eulin karlina, R. (2019). *manajemen sumber daya manusia* (ke 1). graha ilmu.
- Mm, dr p eddy sanusi silitonga se. (2020). *peningkatan kinerja sdm melalui motivasi , kepemimpinan , komitmen , dan lingkungan kerja* (ke 1). penebar media pustaka.
- prof dr lijan p sinambela, dr sarton sinambela. (2021). *metodologi penelitian kuantitatif*. pt rajagrafindo persada.
- tegor, dr dwi joko siswanto, mauli siagian. (2020). *manajemen sumber daya manusia* (ke 1). cv budi utama.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.