

Pengaruh Lingkungan, Perilaku Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan PT. Guan Tian Vegetarian Indonesia

Vionie Dwi Putri^{1)*}, Marselina Purnama²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾vionieputri19@gmail.com

²⁾marselia.purnama@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Lingkungan
Perilaku
Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penyusunan Skripsi ini dilakukan guna memahami bagaimana besarnya dampak Lingkungan, Perilaku serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Guan Tian Vegetarian Indonesia. Kajian Ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner serta mempergunakan metode deskriptif. Didalam melaksanakan kajian, penulis memilih analisis deskriptif dan frekuensi data, uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji T.

Dari hasil analisis yang diperoleh, didapatkan data diantaranya, hasil kajian dari analisis linier berganda yang memperlihatkan kenaikan maupun penurunan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Guan Tian Vegetarian Indonesia

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki pengaruh didalam keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan terbentuk karena berbagai visi dan misi individu untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, individu merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka. Kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melakukan tugas selama periode waktu tertentu relatif terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan, atau metrik atau standar yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja, seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa :

“Manajemen ialah proses perencanaan/perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengendalian setiap sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan atau sasaran yang teridentifikasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti tujuan tidak dilaksanakan dengan benar, tetapi diatur menurut jadwal yang sudah ditentukan”.

Menurut (Afandi, 2018) mengatakan bahwa :

“Manajemen ialah proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi yang direncanakan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif”.

Menurut (Feriyanto, 2018) mengatakan bahwa :

“Manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen ialah alat untuk melaksanakan administrasi, alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi”.

Menurut (Melayu S.P, 2019) mengatakan bahwa :

“Manajemen ialah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Lingkungan

Riset (Raziq & Maulabakhsh, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya dapat meningkatkan produksi dan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) mengatakan:

“Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di lingkungan seorang pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya sendiri, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan alat kerja atau penunjang pekerjaan yang memadai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat yang dihadapi, lingkungan pekerja, metode kerjanya, dan dampak pekerjaannya sebagai individu dan kelompok”.

Menurut (Indiyati, 2018) Mengatakan:

“Lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan”.

Menurut (Danang, 2019) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka dari tugas yang diberikan”.

Menurut (Serdamayanti, 2020) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja sebagai individu dan kelompok.”.

Perilaku

Menurut (Notoatmodjo, 2017) menyatakan bahwa

“Perilaku ialah kegiatan atau aktivitas organisme (organisme) yang bersangkutan. Oleh karena itu, perilaku manusia pada hakikatnya ialah perilaku atau aktivitas manusia, dan cakupannya sangat luas”.

Menurut (Triwibowo, 2020) mengatakan bahwa :

“Tingkah laku ialah seperangkat tindakan atau tindakan yang ditanggapi seseorang terhadap sesuatu dan menjadi kebiasaan karena hanya nilai-nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada hakikatnya ialah perilaku atau aktivitas manusia yang dapat diamati dan tidak dapat diamati melalui interaksi manusia dengan lingkungannya”.

Menurut (Dewi Wawan, 2020) mengatakan bahwa :

“Perilaku ialah respon individu terhadap stimulus atau tindakan yang dapat diamati, dengan frekuensi, durasi, dan tujuan tertentu, baik disadari atau tidak”.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Selain lingkungan dan perilaku, kesehatan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Suma'ur, 2021), program keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari program kesehatan kerja, karena kedua program tersebut termasuk didalam pemeliharaan karyawan, keselamatan kerja ialah lemari pengaman yang berkaitan dengan jarum suntik, stetoskop, termometer, tempat tidur pemeriksaan, pasien dan sebagainya dengan cara kerja. Keselamatan kerja ialah sarana untuk mencegah kecelakaan, cacar dan kematian akibat cedera yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut (Sinambala, 2017):

“Kesehatan dan keselamatan kerja ialah bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan pekerja pada suatu instansi atau lokasi proyek”.

Menurut (Zainal, 2018):

“Kesehatan kerja ialah kondisi fisik, mental dan sosial yang bukan hanya sekedar melakukan pekerjaan tanpa sakit atau cacat, kesehatan kerja merupakan sumber daya bagi karyawan didalam kehidupan sehari-hari, termasuk ketika mereka melakukan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan kewajibannya. ketekunan. ini dia”.

Menurut (Megginson, 2018):

“Kesehatan kerja ialah suatu keadaan bebas dari cacat mental dan fisik yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Kinerj Karyawan

Berdasarkan riset, (Naharuddin dan Sadegi, 2017) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergantung pada kompetensi dan seberapa terbuka karyawan terhadap diri mereka sendiri dan orang lain di tempat kerja. Selain itu, kata dia, kemauan dan keterbukaan pegawai didalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Kinerja ialah hasil kerja seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2017).

Kinerja pegawai ialah suatu kondisi yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan atau dihasilkan oleh individu atau kelompok kerja sesuai dengan uraian tugasnya masing-masing (Manullang, 2018).

Sementara para ahli lain mengatakan bahwa kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang, prestasi kerja yang dihasilkan karyawan berdasarkan perannya di perusahaan (Rivai, 2017).

Sedangkan menurut (Siagian, 2019), kinerja ialah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai didalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi kepada pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

III. METODE

Jenis kajian yang digunakan ialah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) didalam jurnal (Suryadewi, 2020) menjelaskan yakni :

Ikatan kausal ialah ikatan yang bersifat sebab-akibat. Skala pengukuran yang digunakan pada kajian ini ialah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017) Skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena.

Bagian metodologi biasanya memiliki sub-bagian berikut:

1. Memahami bahwa sampel ialah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi, maka sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Ukuran sampel ialah banyaknya sampel yang akan diambil dari populasi. Sampel ialah sebagian kecil dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Populasi didalam riset ini ialah jumlah seluruh karyawan atau pekerja PT. Mahkota Langit Vegetarian Indonesia. Karena jumlah populasi ialah 103 orang, maka sampel didalam riset ini ialah semua subjek yang termasuk didalam populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan full sampling/saturation sampling, yakni mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Populasi didalam riset ini ialah PT. Guan Tian Vegetarian Indonesia.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) (Slamet Santoso, 2018). Nilai R^2 menggunakan rumus berikut:

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y)}{\sum y^2} \quad \text{dimana } 0 \leq R^2 \leq 1$$

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi R^2 determinasi

Apabila koefisien determinasi yang mendekati +1 atau -1, berarti hubungan antar variabel tersebut semakin kuat. Sebaliknya apabila koefisien korelasi mendekati 0, berarti hubungan antar variabel tersebut semakin lemah.

2. Tabel Uji Hipotesis

• Uji T

Tujuan analisis ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, perilaku karyawan dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Guan Tian Vegetarian Indonesia, Menggunakan uji parsial (uji-t) dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan probabilitas. Jika hasil uji $t > t$ tabel dan probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula H_0 diterima jika hasil uji $t < t$ tabel dan probabilitas $> 0,05$ yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV.71

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	49.127	7.947		6.182	.000		
Lingkungan Kerja	.374	.078	-.012	-.116	.908	.999	1.001
Perilaku Karyawan	.298	.099	.102	.990	.325	.932	1.072
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.121	.102	.021	.205	.838	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data di atas dapat dilihat bahwa :

- Kolom t digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang ada. Dengan cara membandingkan antar thitung dengan ttabel. dan tingkat signifikansi probabilitas. Kriteria pengujiannya ialah sebagai berikut:
- Jika thitung $>$ ttabel dan probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika thitung $<$ ttabel dan probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Pada kolom t diketahui bahwa nilai t riset untuk lingkungan kerja (X1) ialah -0,116 dan nilai t riset untuk kompensasi (X2) sebesar 0,908 dan nilai t riset untuk fasilitas (X3) sebesar 0.205.

Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian $(1 -)$ sebesar 95% dengan tingkat kesalahan $()$ sebesar 5% serta derajat kebebasan atau degree of freedom $(df) N - 2 = 103 - 2 = 101$, maka diperoleh nilai distribusi normal tabel t ialah 1,660. Oleh karena itu, thitung lingkungan kerja lebih kecil dari ttabel atau $-0.116 < 1,660$, thitung perilaku karyawan lebih besar dari ttabel atau $0.908 < 1,660$ dan thitung Kesehatan dan keselamatan kerja lebih besar dari ttabel atau $0.205 < 1.660$, dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk lingkungan kerja sebesar $0,908 > 0.05$, nilai probabilitas untuk perilaku karyawan sebesar $0,325 > 0.05$ dan nilai probabilitas untuk Kesehatan dan keselamatan kerja sebesar $0,838 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, perilaku karyawan serta

1	(Constant)	49.127	7.947		6.182	.000		
	Lingkungan Kerja	-.009	.078	-.012	-.116	.908	.999	1.001
	Perilaku Karyawan	.098	.099	.102	.990	.325	.932	1.072
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.021	.102	.021	.205	.838	.932	1.073

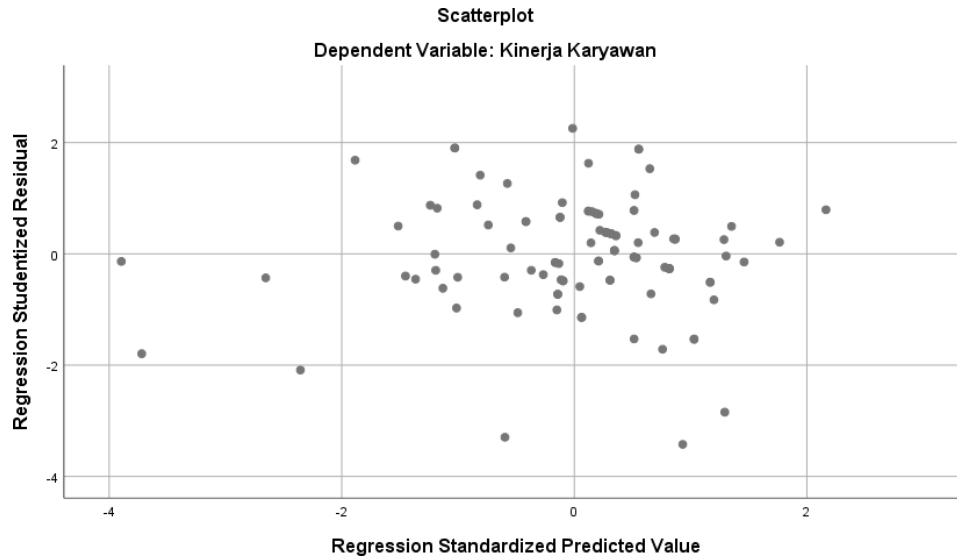
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil data SPSS versi 22.00

Persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut :

Kinerja Karyawan = 49.127 - 0,009 Lingkungan kerja + 0,098 Perilaku Karyawan + 0,021 Kesehatan dan keselamatan kerja.

Dari hasil uji statistic t dan persamaan regresi linear bergand, dapat dijelaskan beberapa hal anatar lain :

- a. Nilai konstanta 49.127 menunjukkan bahwa jika lingkungan, perilaku, serta Kesehatan dan keselamatan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar konstanta yakni 49.127 satuan.
 - b. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,009 menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan sebesar 1 satuan pada variable lingkungan kerja maka koefisien lingkungan kerja akan menaikkan kinerja karyawan kerja sebesar 0,009 satuan. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
 - c. Nilai koefisien Perilaku Karyawan sebesar 0,098 menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan sebesar 1 satuan pada variable Perilaku Karyawan maka koefisien Perilaku kerja akan menaikkan Perilaku Karyawan kerja sebesar 0,098 satuan. Oleh karena itu, Perilaku Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 - d. Nilai koefisien Kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,021 menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan sebesar 1 satuan pada variable Kesehatan dan keselamatan kerja maka koefiseien Kesehatan dan keselamatan kerja akan menaikkan niali sebesar 0,021 satuan. Oleh karena itu, Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- **Uji Heteroskedastisitas**
 Guna bisa mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas iala dengan cara melihat nilai grafik plot antar nilai dari prediksi variable terkait (dependen) ialah ZPRED dengan residual SRESID. Jika terdeteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada sebuah grafik *scatterplot* antar SRESID serta ZPRED dimana sumbu Y yakni Y yang sudah diprediksi, serta sumbu X yakni residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang sudah dilakukan *studentized*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari grafik *statterplots* bisa dilihat yakni titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

- Uji Autokorelasi

Tabel IV.65

Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.110 ^a	.012	-.018	2.859	1.869

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Perilaku Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil data SPSS versi 22.00

Berdasarkan hasil output SPSS persamaan regresi didalam riset ini dimana D.W (Durbin – Watson) sebesar 1.869. hal ini dapat disimpulkan berarti model regresi diatas tidak ada autokorelasi karena angka Durbin – Watson diantara -2 sampai +2.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari kajian Pengaruh Lingkungan, Perilaku, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Guan Tian Vegetarian Indonesia ialah :

1. Kesimpulan umum dari hasil analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Lingkungan Kerja, Perilaku Karyawan, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Guan Tian Vegetarian Indonesia, maka penulis bisa menarik kesimpulan bahwa :

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tanggapan terhadap sebaran sampel sebanyak 103 responden, penulis menjelaskan bahwa lingkungan kerja memungkinkan responden untuk memberikan tanggapan positif, dan sebagian besar penjelasan setuju.

b. Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil angket tanggapan dari total 103 responden yang dibagikan penulis, menyatakan bahwa perilaku karyawan menimbulkan tanggapan positif dari responden yang sebagian besar setuju.

c. Dampak kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner tanggapan dari 103 responden, penulis menjelaskan bahwa dampak kesehatan dan keselamatan kerja menghasilkan tanggapan positif dari responden dan sebagian besar responden menjelaskan setuju.

d. Dampak lingkungan, perilaku, dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil tanggapan kuesioner terhadap sampel 103 responden, penulis menjelaskan bahwa dampak dari ikatan lingkungan, perilaku, dan kesehatan dan keselamatan kerja cukup kuat memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan yang berkinerja tinggi Hubungan positif sehingga dapat menguntungkan PT. Guantian Indonesia Vegetarian.

DAFTAR PUSTAKA

APRI DAHLIUS, MARIATY IBRAHIM. —PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG TELUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI. | JOM FISIP VOL. 3 No. 2, 2016: 1-13.

BADRIYAH, MILA. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. BANDUNG: PUSTAKA SETIA, 2015.

DARODJAT, TUBAGUS ACHMAD. KONSEP-KONSEP DASAR MANAJEMEN PERSONALIA : MASA KINI. BANDUNG: PT. REFIKA ADITAMA, 2015.

GHOZALI, IMAM. APLIKASI ANALISIS MULTIVARIETE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 21. SEMARANG: BADAN PENERBIT UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2018.

HASIBUAN, MALAYU S.P. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, EDISI REVISI. JAKARTA: BUMI AKSARA, 2016.

—. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. JAKARTA: BUMI AKSARA, 2016.

—. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. JAKARTA: BUMI AKSARA, 2017.

IKA FUZI ANGGRAINY, NURDASILA DARSONO, T. ROLI ILHAMSYAH PUTRA. —PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI ACEH. | JURNAL MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNSYIAH, 2018: 1-10.

MANGKUNEGARA, A. A. ANWAR PRABU. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. BANDUNG: PT. REMAJA ROSDAKARYA, 2017.

MOLIDDINA PRIHATIN, LENNY HASAN, BUDI YANTI. —PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PINUS MERAH ABADI CABANG PADANG. | MENARA EKONOMI, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295, VOLUME V No. 2 – APRIL 2019, 2019: 76-86.

MULYADI. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM). BOGOR: IN MEDIA, 2015.

— . SISTEM AKUNTANSI. JAKARTA: SALEMBA EMPAT, 2016.

NUR IRAWAN, MUHAMMAD RIZAL. —PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHKOTA SAKTI JAYA SIDOARJO.

ECOPRENEUR.12, VOL.1, No.1; JANUARI 2018 CETAK / VOL.1, No.1, 2018: 36-41.

NURHASANAH. —PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSATUAN NELAYAN KAMPUNG BUGIS. | JURNAL BAHTERA INOVASI VOL. 2 NOMOR 2 TAHUN 2019, 2019: 1-10.

PRIYATNO, DWI. PANDUAN PRAKTIS OLAH DATA MENGGUNAKAN SPSS. YOGYAKARTA: ANDI, 2017.

ROZA1, NURPAZILA, DAN S.E., M.M DR. BACHRUDDIN SALEH LUTURLEAN. —PENGARUH MANFAAT PEMBERIAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA. | E-PROCEEDING OF MANAGEMENT, 2019: 1.238-1.243.

SANTONI, NI PUTU CINDYANA CLAUDIA, DAN I WAYAN SUANA. —PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG. | E-JURNAL MANAJEMEN UNUD, VOL. 7, No. 10, 2018: 5379-5406.

SAYOTO, BUDI, DAN HERRY WINARTO. —PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MNCTV BAGIAN PRODUKSI. | JURNAL MANAJEMEN BISNIS KRISNADWIPAYANA ISSN: 2338 - 4794 VOL.6. No. 2 , 2018: 1 -14.

SEDARMAYANTI. PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENINGKATKAN. BANDUNG: PT REFIKA, 2017.

SUGIYONO. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D CETAKAN KE 25. BANDUNG: CV. ALFABETA, 2017.

SUTRISNO, EDY. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. JAKARTA: PRENADA MEDIA, 2017.

— . MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, CETAKAN KE VIII. JAKARTA: PRENADAMEDIA GROUP, 2016.

V. WIRATNA, SUJARWENI. METODE PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI. YOGYAKARTA: PUSTAKABARUPRESS, 2015.

WIBOWO. MANAJEMEN KINERJA. JAKARTA: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, 2016.

WIDODO, SUPARNO EKO. MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. YOGYAKARTA: PUSTAKA BELAJAR, 2015.