

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YAMAHA MUSICAL PRODUCT INDONESIA

Fariz Dermawan dan Jojok Dwiridho Tjahjono

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jawa Timur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia. Teknik penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh*, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa F_{hitung} yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT. Yamaha Musical Product Indonesia. Hasil t_{hitung} Motivasi yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Yamaha Musical Product Indonesia. Hasil t_{hitung} Lingkungan Kerja yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Yamaha Musical Product Indonesia. Sedangkan hasil t_{hitung} Disiplin Kerja (X_3) yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

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

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan.

Sukses tidaknya perusahaan tergantung dari kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Dessler (dalam buku Edy Sutrisno 2017:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntunan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja

karyawan adalah pemberian motivasi, pemberian lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja untuk karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

- 1) Hasil dari jurnal ISSN 2302-8912 Vol 5, No. 4. Dari I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016). Yang berjudul: Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, serta mencari variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif. Pengambilan sampel menggunakan metode proporsional random sampling, sebesar 100 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan regresi linear berganda.

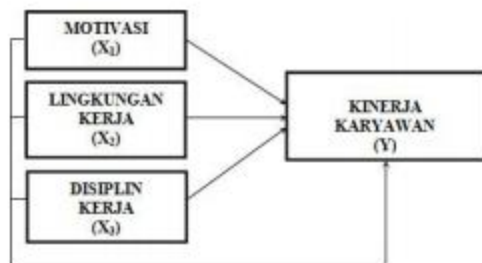
Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

pada Hotel Griya Santrian, Sanur. Saran yang dapat diberikan kepada pimpinan Hotel Griya Santrian, Sanur agar memberikan contoh pentingnya bekerja secara tim.

- 2) Hasil dari jurnal ISSN 2302-8912 Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 48 No. 1 Juli 2017 dari Chandra Andika Hadi Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan Jenis penelitian ini adalah *survey* yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kuesioner, sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah karyawan tetap yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yaitu 71 orang.
- 3) Hasil dari Jurnal dari AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali (2015), ISSN. 2302-8912 Vol 34, No 2. Yang berjudul: "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikansi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebesar 208 karyawan, ditentukan sebagai sampel dengan rumus Slovin dan metode penarikan Sampel ProbabilityPropositional. Metode pengambilan sample menggunakan rumus slovin, dimana sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Instrumen penelitian data menggunakan interview (wawancara), kuesioner (angket), studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan Uji F dan Uji t. Hasil analisis data diketahui bahwa nilai uji F (F-test). Hasil Fhitung (74,338) > Ftabel (2,68) maka Ho ditolak, ini menemukan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Ketiga variabel bebas motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Hal ini dimana motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero).

3. KERANGKA BERPIKIR



H1 : Terdapat pengaruh secara simultan pada Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial pada Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

H4 : Terdapat pengaruh secara parsial pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

4. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden dan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda, koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia, dapat dibuktikan dengan melihat nilai $F_{hitung} (4,803) > F_{tabel} (2,72)$ dan ditunjukkan nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (0,04 < 0,05)$. Hal ini didasari bahwa berdasarkan penilaian kinerja karyawan kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia selama ini cukup baik. Karena pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan harus memperhatikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

1) Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai $t_{hitung} 3,766 > t_{tabel} 1,993$ dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (0,000 < 0,05)$. Hal ini diartikan bahwa motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia. Dengan kata lain, bahwa motivasi yang sudah tercapai terbukti dengan sebagian karyawan merasa kebutuhan mereka sudah terpenuhi, rasa aman dan jaminan mereka berupa perlindungan dari

ancaman sudah dirasakan. Tidak hanya itu karyawan juga dihargai dan dihormati dengan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Kebutuhan aktualisasi mereka juga dapat dicapai karyawan dengan mudah karena karyawan merasa diberikan peluang untuk memberikan ide - ide yang visioner untuk perusahaan dan mereka diberi peluang untuk bekerja secara kreatif. Hal ini didukung dengan pendapat

Hasibuan (dalam Edy Sutrisno 2017:111) sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kinerja yang baik.

Dalam hipotesis parsial motivasi memang menghasilkan t_{hitung} yang paling kecil diantara ketiga variabel namun melihat dari motivasi kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia sangat baik dengan pemberian motivasi dari seorang pimpinan perusahaan kepada karyawan dirasa sangat merata dirasakan dan sudah terpenuhi semuanya.

- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai t_{hitung} $2,855 > t_{tabel}$ $1,993$ dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini diartikan bahwa lingkungan

kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia. Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja yang memadai akan menjadikan karyawan merasa nyaman dengan ruangan yang baik, sirkulasi udara yang baik, lingkungan kantor yang kondusif, tempat kerja yang bersih hingga terjalin hubungan baik antar karyawan telah tercapai sehingga karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi.

Melihat dari teori yang dikutip oleh Bambang (dalam Eka Wilda Farida 2019:108) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai t_{hitung} $2,343 > t_{tabel}$ $1,993$ dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja yang meliputi taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. Yamaha Product Indonesia. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja yang memadai terbukti dengan karyawan berperilaku taat dalam hal peraturan waktu dan peraturan perusahaan berupa hadir

tepat waktu serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sudah terpenuhi. Tidak hanya itu taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya berupa karyawan merasa terpenuhi dengan memiliki etika yang baik selama di dalam kantor dan memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.

Hal ini didukung dengan pendapat Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215), menyatakan bahwa Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hipotesis parsial disiplin kerja menghasilkan t_{hitung} yang paling besar diantara ketiga variabel dengan melihat dari disiplin kerja kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia yang sangat baik dengan penerapan peraturan perusahaan yang mampu mengontrol semua karyawan dengan baik sehingga proses pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

Dalam hubungan secara simultan dihasilkan koefisien determinasi (R^2)

sebesar 0,784 pada variabel bebas yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), pada kantor PT. Yamaha Musical Product Indonesia sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar model penelitian ini.

Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi (R^2) variabel bebas motivasi (X_1) diperoleh hasil sebesar 0,126 atau 12,6%, kemudian variabel bebas lingkungan kerja (X_2) diperoleh hasil 0,261 atau 26,1%, kemudian variabel bebas disiplin kerja (X_3) diperoleh hasil 0,397 atau 39,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa ketiga variabel bebas motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun penguatan penelitian yang didukung oleh penelitian terdahulu:

- 1) I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016). Berjudul: Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. Ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

- 2) Chandra Andika Hadi Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$).
- 3) AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali (2015), yang berjudul: "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali". Ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang sudah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh F^{hitung} lebih besar dari F^{tabel} sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3)

berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa:
 - a. Pengujian parsial Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Pengujian parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - c. Pengujian parsial Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Disiplin kerja (X_3) dan variabel yang mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan adalah Motivasi (X_1).

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh oleh peneliti, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak - pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran - saran yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya pihak

manajemen PT. Yamaha Musical Product Indonesia perlu meningkatkan variabel motivasi dengan memperhatikan kondisi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi dalam pekerjaannya, hal ini sangat berpengaruh baik nantinya pada perusahaan seperti pekerjaan karyawan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar.

2. Pihak manajemen perusahaan PT. Yamaha Musical Product Indonesia hendaknya memperhatikan dan mempertahankan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja karena hal tersebut juga mempengaruhi Kinerja Karyawan serta mengevaluasi jika terjadi kekurangan.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya. Agar peneliti lainnya mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru di dalam melakukan penelitiannya dan juga sangat berdampak baik pada perusahaan karena dapat membantu perusahaan untuk mengevaluasi masalah yang ada di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali*. ISSN. 2302-8912.
- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Chandra Andika Hadi Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*. Vol. 48 No. 1 ISSN 2302-8912
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Farida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian*. Vol. 5, No. 4 ISSN 2302-8912. .
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.*** Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. 2018. ***Metode Penelitian Kuantitatif.*** Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta:Kencana

Imam Ghozali. 2011. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19.*** Semarang. Badan Penerbit Undip.