



# Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang

Dede Andi\*, Eva Karmila<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (01-02-2024) Revised (12-03-2024) Accepted (15-04-2024) <u>Available online, (01-05-2024)</u></p> <p><b>Keywords:</b> Physical work environment, Compensation, Employee Productivity</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment and compensation on employee productivity at McDonald's Grand Batavia, Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling which processed a sample of 57 respondents. Data analysis used a validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of this study are that compensation has a significant effect on employee productivity with a coefficient of determination of 42.8% and the hypothesis test is obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> (6.361 &gt; 2.004). The physical work environment and compensation simultaneously have a significant effect on employee productivity with the Y regression equation <math>= 6.627 + 0.478X_1 + 0.369X_2</math>. The coefficient of determination is 54.3% while the remaining 45.7% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained <math>F_{count} &gt; F_{table}</math> or (32,092 &gt; 2,780)</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Lingkungan kerja fisik, Kompensasi, Produktivitas Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada McDonald's Grand batavia Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sample menggunakan sampling jenuh yang di peroleh sample sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien kolerasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42.8% dan uji hipotesis di peroleh <math>t_{hitung} &gt; t_{table}</math> (6.361 &gt; 2.004). Lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 6.627 + 0.478X_1 + 0.369X_2</math>. Nilai koefisien Determinasi sebesar 54.3% Sedangkan sisanya sebesar 45.7% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh <math>F_{hitung} &gt; F_{table}</math> atau (32.092 &gt; 2.780)</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasi berbagai macam sumber daya manusia untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa yang di pasarkan untuk dapat mencapai tujuan penjualan yang telah di tetapkan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia bisa berupa model, mesin peralatan, dan bahan baku. Apa bila sumber daya manusia tersebut di kelola dengan baik oleh perusahaan ini aka mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer sebagai salah satu pimpinan perusahaan hendaknya senantiasa memperhatikan dan mempertahankan faktor-faktor yang menjadikan perusahaan berhasil sehingga dapat menjalankan aktivitas perusahaan. Aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Apabila ada kerja sama antara pemimpin dan karyawan pimpinan hendaknya memberikan perhatian kepada karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan pimpinan kepada karyawan dapat berupa kelengkapan fasilitas kerja, kompensasi, promosi dan lain sebagainya. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawannya antara lain pendidikan dan

\*Corresponding author.  
E-mail: dosen02463@unpam.ac.id

pelatihan, motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, menciptakan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang baik dan pemberian kompensasi. Namun yang ditekankan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

McDonald's Grand batavia Kabupaten Tangerang adalah suatu perusahaan cepat saji menekan karyawan untuk memberikan produktivitas yang tinggi dengan memberikan pelayanan yang baik pada customer. Berdasarkan peneliti yang dilakukan terhadap store manager dari McDonald's Grand batavia untuk menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan harus diimbangi dengan produktivitas karyawan yang baik dari karyawan yang di perlukan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai produktivitas yang baik menurut kendala tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja yang kurang baik dan pemberian kompensasi tidak sesuai atas kemampuan karyawan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan jika dalam lingkungan kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa males dalam bekerja hal iapa yang di katakan oleh nitisemito dalam nuraeni (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun Lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melakukan proses produksi tersebut (cahyadi 2013).

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan dapat mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang – orang yang memilih untuk berkerja di sebuah perusahaan atau organisasi dari pada di organisasi yang lain berbagai perusahaan atau organisasi berkompentensi untuk mendapatkan atau memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas. Karena kualitas hasil pekerjaan di tentukan oleh kompentensi yang di miliki oleh sumber daya manusianya. Dan kerja keras karyawan perlu di balas dengan bayaran yang sepadan dengan pemikiran dan tenaga yang telah mereke berikan pada perusahaan atau organisasi. Tersebut berdasarkan hasil observasi yang di lakukan berikut adalah data gaji karyawan.

Produktivitas merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan nya untuk bekerja sungguh- sungguh sesuai dengan kemampuan yang di miliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa ada nya produktivitas yang baik dari seluruh karyawan makan keberhasilan untuk mencapai tujuan akan sangat sulit di capai. Produktivitas pada dasarnya mencakup personal, keuangan, produksi yang mempunyai bahwa pandangan pekerjaan yang di lakukan saat ini harus lebih berkualitas dari pada saat ini. Seseorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dengan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang di capainya berdasarkan produktivitas yang di berikan untuk perusahaan. Produktivitas yang baik merupakan keadaan yang di inginkan dalam dunia kerja. Seseorang memperoleh prestasi yang baik produktivitas nya sesuai dengan standar baik, kualitas maupun kuantitas. Berikut target dan hasil pencapaian McDonald's Grand batavia Kabupaten Tangerang Tahun 2019 -2021.

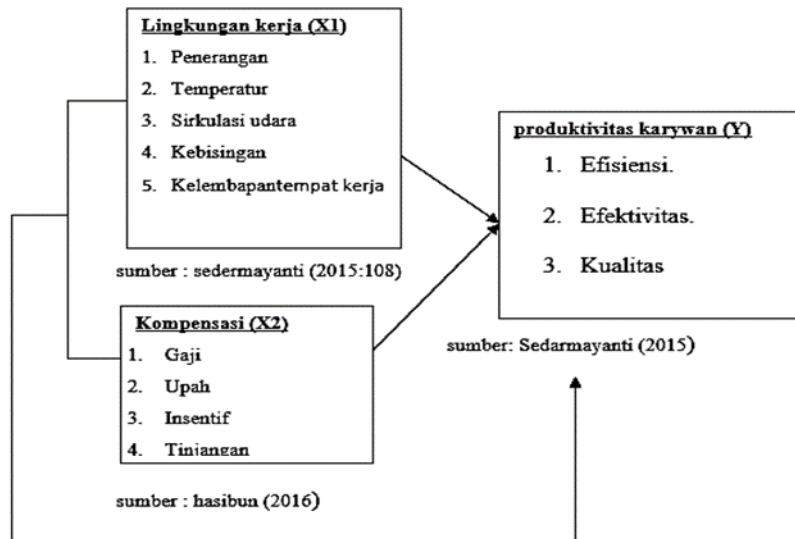
**Tabel 1. Data Hasil Penjualan Tahun 2019-2021**

Tahun	Target RP/Tahun	Pencapaian Rp/Tahun	Persentase pencapaian	Keterangan
2019	36,737,659,670	37,250,390,750	1.40%	Tercapai
2020	37,650,195,020	29,249,974,509	-22.31%	Tidak tercapai
2021	32,348,709,250	30,593,049,210	-5.43%	Tidak Tercapai

Sumber: McDonald's Grand batavia (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan data pencapaian sales pada tahun 2019 sampai 2021 yang di target kan oleh perusahaan tidak tercapai oleh McDonald's Grand batavia periode 2021 targer sebesar -5.43% periode 2020 pencapaian target -22.31% dan pada tahun 2021 dan tahun 2020 mengalami tidak tercapai nya target selama 2 tahun terakhir pada data di atas penulis berpendapat kurang produktifitas karyawan yang baik dari karyawan

Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penjualan McDonald's Grand batavia dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan pencapaian target terendah pada tahun 2020 dengan target sebesar RP. 37,650,195,020 hanya mampu menjual sebesar RP. 29,249,974,509 dengan presentase -22.31% kecenderungan tidak tercapai target karena menurunnya produktifitas karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

- Ho :  $p1 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktifitas karyawan pada McDonald’s Grand batavia Kabupaten Tangerang

Ha :  $p1 \neq 0$  Diduga ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktifitas karyawan pada McDonald’s Grand batavia kabupaten Tangerang
- Ho :  $p2 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktifitas karyawan pada McDonald’s Grand batavia kabupaten Tangerang

Ha :  $p2 \neq 0$  Diduga ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktifitas karyawan pada McDonald’s Grand batavia Kabupaten Tangerang
- Ho :  $p3 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktifitas karyawan McDonald’s Grand batavia Kabupaten Tamgerang

Ha :  $p3 \neq 0$  Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktifitas karyawan McDonald’s Grand batavia Kabupaten Tangerang

**2. METODE**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptip dengan analisis kuantitatif metode anlisis kuantitatif merupakan cara yang digunakan dalam menyajikan, menganalisis dan menginterpeksikan data berupa angka meskipun juga data kualitatif sebagai pendukung seperti tersusun dalam bentuk angket, kalimat kosultan atau wawancara antara peneliti dengan narasumber. Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan McDonald’s Granda batavia Kabupaten Tangerang. Menurut (Bugin,2015) penelitian deskriptip kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan atau meringkaskan berbagai kondisi situasi fenomena atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian bagaimana adanya yang dapat dipotret diwawancara, observasi serta yang dapat diungkapkan melalui bahan bahan dokumenter.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>X1 Lingkungan Kerja Fisik</b>			
P1	0.727	0,261	Valid
P2	0.708	0,261	Valid
P3	0.703	0,261	Valid
P4	0.642	0,261	Valid
P5	0.671	0,261	Valid
P6	0.490	0,261	Valid
P7	0.605	0,261	Valid
P8	0.777	0,261	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P9	0.733	0,261	Valid
P10	0.596	0,261	Valid
<b>X2 Kompensasi</b>			
P1	0.592	0,261	Valid
P2	0.704	0,261	Valid
P3	0.702	0,261	Valid
P4	0.752	0,261	Valid
P5	0.792	0,261	Valid
P6	0.751	0,261	Valid
P7	0.661	0,261	Valid
P8	0.596	0,261	Valid
P9	0.654	0,261	Valid
P10	0.446	0,261	Valid
<b>Y Produktivitas</b>			
P1	0.708	0,261	Valid
P2	0.678	0,261	Valid
P3	0.620	0,261	Valid
P4	0.744	0,261	Valid
P5	0.604	0,261	Valid
P6	0.762	0,261	Valid
P7	0.718	0,261	Valid
P8	0.872	0,261	Valid
P9	0.778	0,261	Valid
P10	0.683	0,261	Valid

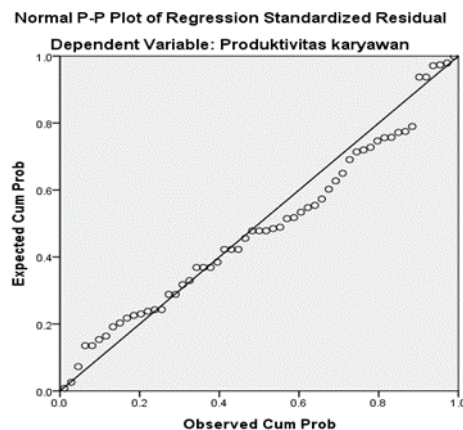
Berdasarkan data di atas menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi dan Produktivitas yang terdiri dari masing-masing 10 butir pernyataann tersebut valid ( $r$  hitung >  $r$ - tabel )

**Uji reliabilitas**

**Tabel 3 Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,855	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,858	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,892	0,60	Reliabel

**Uji Normalitas**



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas normal probality plot menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat di simpulkan bagwa regresi linier memenuhi standar.

**Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4 Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.627	4.486		1.477	.145		
Lingkungan kerja fisik	0.478	0.127	0.438	3.754	.000	.621	1.611
Kompensasi	0.369	0.113	0.381	3.265	.002	.621	1.611

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diperoleh SPSS Versi 24

$$Y = 6.627 + 0.478 X_1 + 0.369 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstantan sebesar 6.627 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel Produktivitas bernilai sebesar 6.627
- Nilai koefisien Lingkungan kerja sebesar 0.478 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan maka lingkungan kerja fisik akan naik sebesar .478 satuan jika variabel lain tetap.
- Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0.369 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan maka kompensasi akan naik sebesar 0.369 satuan jika variabel lain tetap

**Koefisien Determiasi**

**Tabel 5 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.526	2.635

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja fisik  
 b. Dependen variabel produktivitas

Berdasarkan Tabel di atas dapat di ketahui bahwa besarnya R squer adalah 0,543 atau 54.3% Hal ini menunjukan bahwa presentasi pengaruh variabel independen Lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap dependen produktivitas karyawan sebesar 54,3% sedangkan sisanya (100% -54,3% = 45,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang di teliti

**Uji Hipotesis Uji T Parsial**

**Tabel 6 Hipotesis X1 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.371	4.602		2.471	.017
	Lingkungan kerja fisik	.734	.109	.673	6.748	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Variabel Lingkungan kerja fisik mempunyai Tingkat signnifikan sebesar 0,000 nilai lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) dengan nilai t hitung 6.748 >2.000 Hal ini berarti HI diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

**Tabel 7 Hipotesis X2 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.779	4.190		3.766	.000
	Kompensasi	.631	.099	.651	6.361	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Variabel Kompensasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.000 nilai lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai t hitung 6.361 > 2.000. Hal ini berarti H2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

### Uji F Simultan

**Tabel 8 Uji F Simultan X1,X2 terhadap Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.501	2	222.751	32.092	.000 <sup>b</sup>
	Residual	374.814	54	6.941		
	Total	820.316	56			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja fisik						

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 32.092 sedangkan Ftabel sebesar 2.780 maka nilai yaitu 32.092 > 2.780 dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis di terima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) terbukti bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil Uji regresi  $Y = 11.371 + 0,734 X_1$  dan hasil Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk Lingkungan kerja fisik 6.748 lebih besar dibandingkan t table sebesar 2.004. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H0 ditolak dan H<sub>a</sub> di terima. Artinya secara parsial variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian didukung oleh peneliti sebelumnya Agustin (2016) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas. Pabrik gula ngadiredjo Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 32.1% sisanya 67.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji regresi  $Y = 15.779 + 0.631 X_2$  dan hasil uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk kompensasi 6.361 lebih besar dibandingkan nilai t table sebesar 2.004. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H<sub>0</sub> di tolak dan menerima H<sub>a</sub>. Artinya adalah secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya Fitrianti (2018) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas PT. Bodi syad mulia Hasil penelitian menunjukkan 0.464 di persenkan menjadi 46.4% yang menandakan bahwa keseluruhan variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) terbukti bahwa Lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan yang dibuktikan hasil uji regresi  $Y = 6.627 + 0,478 X_1 + 0,369 X_2$  dan hasil uji f didapatkan hasil nilai f hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi sebesar 32.092 lebih besar dibandingkan nilai f table 2.780 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H<sub>0</sub> di tolak dan menerima H<sub>a</sub>, artinya adalah secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan Purwanto (2016) tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada snvt jaringan hasil penelitian R (Square) 0.205 sama dengan 20,5% angka tersebut mengandung arti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 20.5%.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan sebagai berikut:

- a. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan regresi  $Y = 11.371 + 0.374$  nilai kolerasi sebesar 0.673 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45.3% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6.748 > 2.004$ ). Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan.
- b. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan regresi  $Y = 15.779 + 0.631$  nilai kolerasi sebesar 0.651 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42.4% dan uji hipotesis  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6.361 > 2.004$ )  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
- c. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6.627 + 0.478 + 0.369$  nilai kolerasi sebesar 0.737 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54.3% sedangkan sisanya 45,7% di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $32.092 > 2.780$ . Dengan demikian  $H_0$  di tolak  $H_3$

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Alex S. Nitisemito dalam Nuraini, 2013. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangku negara ,2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosda karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangku negara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. 3(1).
- Badriyah, M (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1: Bandung Pustaka Setia
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajeme Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Yogyakarta: Gava Media.
- Bungin, Burhan. (2015) .Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers
- Cahyadi, Apdian dan Sumarsono .2013. Pengaruh Produk, Lokasi dan Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan serta Kepuasan Pelanggan Terhadap
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2(7) .
- Damayanti, Riski. Oktober 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Kha dijah Palembang), *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*
- Dewi. C.I.A. Sintya dan Wibawa. I.M.Artha. 2016. Pengaruh Stres Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No. 12. 7583-7606
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfa beta
- Garry Dessler, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta: PT Bumi Aksara ,2016.
- Hasibuan, Malayu Sp.2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia .(Edisi Revisi) Jakarta: Penerbit. PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi. Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4).
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajag rafindo Persada kedua belas. Remaja Rosda karya: Bandung
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 11 (1), 23-32
- Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Refika Aditama, Bandung, 2017
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung Penerbit. CV Mandar Maju.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfa beta, CV
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfa beta
- Syam: Pekanbaru. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya