

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Putra Nugraha Sentosa

Finsa Nuriya

Prodi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Duta Bangsa Surakarta

E-mail: finsanuriya27@gmail.com

Indah Wahyu Utami

Prodi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Fery Wisnu Saputro

Prodi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah

Abstract. *Productivity is one component that must be owned by a company to achieve the goals that have been set. One of the reasons companies find it difficult to achieve their goals is low employee productivity. Therefore it is necessary to make an effort to increase employee productivity because productivity can describe the level of efficiency of employees at work. So this study aims to determine what factors influence work productivity at PT. Putra Nugraha Sentosa and how to increase work productivity. This type of research is quantitative because it uses data that requires calculation and uses qualitative analysis to describe the data that has been obtained so that the data will be clearer. To analyze the author's data using validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and partial test (T test) assisted by using the SPSS program. The results of this study obtained that all items in the study could be declared valid and the 5 variables in the study could be declared reliable. Multiple linear regression test obtained the equation $Y = 29.252 + 0.302X_1 + 0.318X_2 + 0.446X_3 + 0.467X_4 + e$. Then from the results of the partial test (T test) it is known that the variables of work discipline, work motivation and work environment have a significant effect on work productivity.*

Keywords: *Work Productivity, Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression, t test*

Abstrak. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu penyebab perusahaan sulit mencapai tujuan adalah rendahnya produktivitas karyawan. Oleh sebab itu perlu suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan karena produktivitas dapat menggambarkan tingkat efisiensi karyawan dalam bekerja. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Putra Nugraha Sentosa dan cara meningkatkan produktivitas kerja. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Untuk menganalisa data penulis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear berganda dan uji parsial (uji T) dibantu dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini diperoleh semua item dalam penelitian dapat dinyatakan valid dan dari 5 variabel dalam penelitian dapat dinyatakan *reliabel*. Uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 29.252 + 0.302X_1 + 0.318X_2 + 0.446X_3 + 0.467X_4 + e$. Kemudian dari hasil uji parsial (Uji T) diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linear berganda, Uji t

LATAR BELAKANG

Sejalan dengan perkembangan perekonomian dan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang sejenis maka semakin tinggi juga tingkat persaingan yang terjadi dan setiap perusahaan mengharapkan usaha yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, terjamin dan mengarah pada suatu perkembangan serta mampu bersaing. Produktivitas merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap aktivitas di perusahaan, karyawan harus mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Produktivitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sehingga sumber daya manusia memegang peranan penting untuk kelancaran pekerjaan di perusahaan (Ervil & Nurmayuni, 2018). Produksi perusahaan sangat tergantung pada produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka produksi pada perusahaan semakin meningkat. Setiap karyawan divisi banding pada PT. Putra Nugraha Sentosa dituntut untuk mencapai target produksi tetapi dengan adanya setiap bulan target tidak terpenuhi Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, faktor kepuasan kerja, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja. Untuk melihat perkembangan produktivitas perusahaan dapat dilihat pada hasil output yang diterima oleh PT. Putra Nugraha Sentosa

Tabel 1 Jumlah Produktivitas Kerja Karyawan 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Order	Output (Hasil)	Produktivitas Karyawan	Persentase (%)
November	24	459.000	458.340	19.097	99.85%
Desember	24	135.000	134.670	5.611	99.75%
Januari	24	994.350	993.920	41.413	99.95%
Febuari	24	513.500	512.960	21.373	99.89%
Maret	24	601.000	600.510	25.012	99.91%
April	24	278.000	277.400	11.558	99.78%

Sumber : Data Produksi Banding, 2022-2023

Berdasarkan peran penting dan banyak menimbulkan pengaruh tingkat rendahnya suatu produktivitas kerja di dalam perusahaan atau organisasi. Produktivitas kerja didalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat penting bagi untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul “**Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Putra Nugraha Sentosa**”

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Hasibuan dalam Busro (2018:340) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Ardana, dkk (2015:211) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*). Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:125), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Sutrisno, 2019). Adapun fungsi disiplin kerja dalam Afandi (2018) antara lain Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi, Membangun dan melatih kepribadian yang baik, Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi, Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju. Keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan sekaligus atasannya, faktor intrinsic dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Wilson Bangun (2012:312) “motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur”. Adapun prinsip-prinsip motivasi kerja dalam Hasibuan (2019:146) sebagai berikut prinsip mengikutsertakan, prinsip komunikasi, prinsip pengakuan, prinsip wewenang, prinsip perhatian.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012:11), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: Bangunan tempat kerja, Ruang kerja yang lapang, Ventilasi udara yang baik, Tersedianya tempat ibadah, Tersedianya sarana angkutan pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan. Secara umum, data yang diperlukan untuk menganalisa dan memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yaitu permasalahan produktivitas karyawan bagian banding pada PT. Putra Nugraha Sentosa. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dengan beberapa karyawan bagian banding di PT. Putra Nugraha Sentosa melakukan pengamatan langsung dan mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner yang diberikan pada karyawan bagian banding di PT. Putra Nugraha Sentosa.

Populasi dan Sampel

Pengambilan populasi pada penelitian ini seluruh karyawan di divisi banding PT. Putra Nugraha Sentosa berjumlah 24 orang.

Pengambilan sampel pada penelitian ini, diambil seluruh jumlah populasi. Hal ini dinyatakan jumlah populasi dan sampel sama. Maka penelitian ini dinamakan dengan sensus

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201). Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Variabel kinerja karyawan
a : Konstanta
b1, b2 : Koefisien regresi variabel *independen*
X1 : Variabel disiplin kerja
X2 : Variabel kepuasan kerja
 ε : Standar error

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variable *dependen* (Ghozali, 2018: 57)

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dan uji reliabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Olah Data Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Nilai Sig	Nilai Sig Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	24	0,600	0,4044	0,02	0,05	Valid
	X1.2		0,651	0,4044	0,01		Valid
	X1.3		0,858	0,4044	0,00		Valid
	X1.4		0,787	0,4044	0,00		Valid
	X1.5		0,683	0,4044	0,00		Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	24	0,648	0,4044	0,01	0,05	Valid
	X2.2		0,623	0,4044	0,01		Valid
	X2.3		0,676	0,4044	0,00		Valid
	X2.4		0,795	0,4044	0,00		Valid
	X2.5		0,648	0,4044	0,01		Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	24	0,737	0,4044	0,00	0,05	Valid
	X3.2		0,664	0,4044	0,00		Valid
	X3.3		0,624	0,4044	0,01		Valid
	X3.4		0,680	0,4044	0,00		Valid
	X3.5		0,780	0,4044	0,00		Valid
	X3.6		0,715	0,4044	0,00		Valid
	X3.7		0,758	0,4044	0,00		Valid
	X3.8		0,579	0,4044	0,03		Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	24	0,720	0,4044	0,00	0,05	Valid
	X4.2		0,680	0,4044	0,00		Valid
	X4.3		0,623	0,4044	0,01		Valid
	X4.4		0,810	0,4044	0,00		Valid
	X4.5		0,597	0,4044	0,02		Valid
	X4.6		0,610	0,4044	0,02		Valid
Prouktivitas Kerja (Y)	Y1.1	24	0,660	0,4044	0,00	0,05	Valid
	Y1.2		0,689	0,4044	0,00		Valid
	Y1.3		0,685	0,4044	0,00		Valid
	Y1.4		0,580	0,4044	0,03		Valid
	Y1.5		0,596	0,4044	0,02		Valid
	Y1.6		0,650	0,4044	0,01		Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa uji validitas pada 5 variabel dari beberapa item pernyataan yang diuji ternyata semua item pernyataan sudah valid, sebab ke 5 variabel penyataan memiliki korelasi diatas dari 0,4044 dan nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 3 Hasil Olah Data Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,750	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,703	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,842	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,747	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,715	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari 5 variabel yang diujikan, nilainya $> 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 variabel dalam penelitian dapat dinyatakan *reliabel*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk mempermudah melakukan perhitungan dengan metode regresi dari data yang diperoleh di lapangan maka penulis menggunakan bantuan perangkat lunak (software) komputer SPSS 23.

Tabel 4 Hasil Olah Data Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,252	7,671		3,813	,000
disiplin kerja	,302	,219	,462	2,039	,001
kepuasan kerja	,318	,295	,352	1,580	,007
motivasi kerja	,446	,140	,596	2,274	,001
lingkungan kerja	,467	,142	,454	2,132	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2023

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 29.252 + 0.302X_1 + 0.318X_2 + 0.446X_3 + 0.467X_4 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar **29.252**. Artinya apabila disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan bernilai nol, maka produktivitas kerja bernilai **29.252**, hal ini menggambarkan bahwa kondisi produktivitas kerja dalam keadaan masih tidak baik. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan terhadap produktivitas kerja, sehingga memberikan efek yang positif.
2. Nilai Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar **0.302**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan. Maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar **0.302** dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar **0.318**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan. Maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar **0.318** dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar **0.446**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan. Maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar **0.446** dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar **0.467**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan. Maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar **0.467** dengan asumsi variabel lain tetap.
6. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil pengujian uji T dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 5 Hasil Olah Data Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,252	7,671		3,813	,000
disiplin kerja	,302	,219	,462	2,039	,001
kepuasan kerja	,318	,295	,352	1,580	,007
motivasi kerja	,446	,140	,596	2,274	,001
lingkungan kerja	,467	,142	,454	2,132	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat diketahui berikut ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,039 > 1,729$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Putra Nugraha Sentosa.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,07 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,580 < 1,729$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 diterima, berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Putra Nugraha Sentosa.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,274 > 1,729$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti

variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Putra Nugraha Sentosa.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,132 > 1,729$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Putra Nugraha Sentosa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Hasil analisis data regresi linier berganda dalam penelitian ini telah diperoleh persamaan $Y = 29.252 + 0.302X_1 + 0.318X_2 + 0.446X_3 + 0.467X_4 + e$. Dimana Variabel Y adalah variabel dependen (terikat) dan Variabel X_1 disiplin kerja, variabel X_2 kepuasan kerja, variabel X_3 motivasi kerja, variabel X_4 lingkungan kerja. Hasil analisis pengolahan data uji T terdapat 4 variabel yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Diketahui 3 variabel yang berpengaruh signifikan terdiri dari variabel disiplin kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_3) dan variabel lingkungan kerja (X_4).

Saran

Pentingnya dilakukan sistem evaluasi kerja untuk memaksimalkan perbaikan secara teratur dan perubahan untuk lebih menunjang kemajuan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, Mengadakan program pelatihan terutama karyawan yang memiliki peran strategi dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Putra Nugraha Sentosa yang telah mengizinkan melakukan penelitian. Selain itu, penulis ucapkan terima kasih kepada Ibu Indah Wahyu Utami, S.T.,M.Si selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Duta Bangsa Surakarta sekaligus Pembimbing I dan Bapak Fery Wisnu Saputro, S.T.,M.Eng selaku Pembimbing II yang sudah membimbing menulis dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Ervil, R., & Nurmayuni, D. (2018). PENJADWALAN PRODUKSI DENGAN METODE CAMPBELL DUDEK SMITH (CDS) UNTUK MEMINIMUMKAN TOTAL WAKTU PRODUKSI (MAKESPAN). Saint Dan Teknologi, 18(1), 13–17. Retrieved from http://ojs.sttind.ac.id/sttind_ojs/index.php/Sain/article/view/93/68
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang:Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Mustafa, Z. E. 2018. Mengurai Variabel hingga Intrumentasi. Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. Binus Business Review, 61-69.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group