

DOMINASI GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN MASA KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT. IFPRO SURABAYA

Imam Aly turmudzy¹, Suharto^{2*}

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gresik, Indonesia

Article Info

Article history:

Received 2023

Accepted 2023

Published 2023

Abstract

Purpose-Employee performance for a company is very important and influences many factors, such as salary, work environment and length of service. Performance also serves as a measure of success in a company. The better a person's performance, the expected work will be carried out effectively and efficiently according to the targets set by the company. For this reason, this study aims to examine the effect of salary, work environment and years of service on employee performance at PT IFPRO (Indonesia Ferry Property) in Surabaya.

Method- This research method uses a quantitative descriptive approach, namely research conducted to determine the value of the independent variable, either one variable or more (independent) without making comparisons, or relationships with other variables. The population is 55 people and the sample taken is a population without exception (saturated sampling)

Methods of data collection using primary data and secondary data or questionnaires. Data Analysis Methods Validity Test, Reliability Test, Descriptive Correlation Analysis Statistics,, Normality Test, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, t test and F test, Coefficient of Determination

Finding- There is a significant influence between salary and employee performance with a t value of $3.573 > t \text{ table } 2.008$, a sig value. $0.01 < 0.05$, there is a significant influence between the work environment on employee performance and the t value is $3.190 > t \text{ table } 2.008$ sig. $0.00 < 0.05$, there is a significant influence between length of service on employee performance and the t value is $3.033 > t \text{ table } 2.008$, , sig value. $0.004 < 0.05$

Implication- The results of this research indicate that salary, work environment and length of service can influence employee performance. Therefore, increasing salaries, a good and positive work environment and an ideal working period can support employee performance

Keyword: Salary, Work Environment, Work Period, Employee Performance

^{2*} Corresponding Author: suharto@unigres.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Merencanakan, memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. PT IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang harus meningkatkan kinerja agar dapat terus bersaing.

Kinerja Karyawan yang baik dapat diukur berdasarkan jumlah pekerja yang dihasilkan oleh individu, Kualitas pekerjaan karyawan, Ketepatan waktu dalam setiap pekerjaan, Kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu serta kemampuan kerja sama yang baik, Wilson bangun (2012:234) dalam penelitian ini ada tiga faktor utama yang diteliti untuk melihat seberapa besar pengaruh terhadap kinerja yaitu Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja.

Fenomena kinerja yang ada pada karyawan pt ifpro (indonesia ferry property) surabaya adalah masih banyak keluhan dari orang luar karna sebagian kinerja karyawan tidak profesional dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga banyak yang merasa tidak puas dengan kinerja yang diberikan dari karyawan tersebut belum optimal dari yang diharapkan.

Menurut Suparyadi (2015:272), Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan tugas yang sama serta beban kerja yang sama, hal ini akan berpengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Selain gaji, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Heny Sidanti, 2015). Selain itu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh masa kerja karyawan yang diartikan sebagai total waktu seorang pegawai bekerja pada suatu instansi. Masa kerja kaitannya dengan karyawan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi (Supriyatna, 2020).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah memberikan keasosiasi unit kerja yang layak. Manajemen personalia akan menunjukkan kepada perusahaan bagaimana memperoleh, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan mempertahankan karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan. (Ansori dan Indrasari, 2018)

Gaji

Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Suparyadi, 2015).

Lingkungan Kerja

Alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, lingkungan tempat pekerja bekerja, cara yang digunakan di tempat kerja, dan pengaturan untuk bekerja secara individu dan kelompok adalah bagian dari lingkungan kerja (Riksa Aditya 2015)

Masa Kerja

Diartikan sebagai total waktu seorang pegawai bekerja pada suatu instansi. Masa kerja kaitannya dengan karyawan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikepada institusi (Supriyatna, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan mencapai tujuan organisasi yang dapat dinyatakan dalam bentuk keluaran kuantitatif dan kualitatif, kreativitas, kemampuan beradaptasi, ketergantungan, atau hal-hal yang mungkin disukai organisasi (Suprihatin, 2014).

Hipotesis

- H1 = Diduga bahwa gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya.
- H2 = Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerjakaryawan PT.IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya.
- H3 = Diduga bahwa masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawanPT.IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya.
- H4 = Diduga bahwa gaji, lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya Jl Kalimas Baru No 194.A Surabaya 60165. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Dimana penelitian ini menghasilkan angka yang diolah software menggunakan SPSS 25.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 55 orang. Sedangkan sampel yang diambil adalah populasi tanpa terkecuali. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi yang berjumlah 55 orang dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:84). Pengambilan sampel yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek. Teknik ini dipandang sebagai teknik sampling paling baik dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan skala *Likert* (1,2,3,4,5). Dalam skala *Likert*, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban.

Indikator Variabel Penelitian

Indikator gaji: ikatan kerjasama, stabilitas karyawan, kepuasan kerja, disiplin dan pengaruh pemerintah. (hasibuan,2014). Indikator lingkungan kerja: pencahayaan, warna, udara dan cahaya. (afandi,2018). Indikator masa kerja: lama jam kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan peralatan terhadap pekerjaan (foster, 2012). Indikator kinerja karyawan: jumlah pekerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu dan kemampuan kerja sama. (wilson bangun, 2012).

Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ada 2 jenis variabel penelitian yaitu variabel bebasnya adalah gaji, lingkungan kerja dan masa kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan data

Peneliti melakukan beberapa tahap untuk mengumpulkan data, agar data yang diperoleh lengkap dan jelas. Untuk mendapatkan data yang akurat peneliti menggunakan dua jenis pengumpulan data yakni dengan memberikan kuisioner dan melakukan wawancara.

Uji Validitas

Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Digunakan untuk menentukan atau mengukur sejauh mana hasil pengukuran dipertahankan konsisten ketika beberapa pengukuran mempunyai gejala yang sama.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ data berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$ data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 . Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,05$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai

signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya terjadi heteroskedasitas apabila nilai significansinya $< 0,05$.

4. Uji Autokorelasi

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson.

5. Uji Linieritas

Digunakan untuk melihat apakah spesifikasi yang digunakan benar atau tidak. Dengan uji linieritas dapat diperoleh info apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, kubik. Ghazali (2018:167)

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebast terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2012 : 284)

Uji t

Digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. (Ghozali, 2018)

Uji F

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, yang ditunjukkan oleh dalam ANOVA (Analysis of Variance) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. (Basuki, 2015)

Uji Koefisien Determinasi

Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). (Ghozali, 2018)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Apabila korelasi tiap faktor besarnya diatas dari 0,265 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil SPSS 25 suatu kuisisioner dinyatakan reliabel jika nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$ maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaji(X1)	0,860	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,771	0,60	Reliabel
Masa Kerja(X3)	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.830	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		TRANSFORM_ X1	TRANSFORM_ X2	TRANSFORM_ X3	TRANSFORM_ Y
N		55	55	55	55
Normal Parameters ^a , B	Mean	4.3508	4.3523	4.1940	4.2677
	Std. Deviation	.33046	.27697	.42091	.36714
Most Extreme DifferenceS	Absolute	.108	.127	.160	.147
	Positive	.108	.127	.064	.091
	Negative	-.064	-.113	-.160	-.147

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diketahui besaran nilai *Asymp. Sig*(2-tailed) adalah 0,072 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,072 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaji (X1)	0.852	1.174
Lingkungan Kerja (X2)	0.997	1.003
Masa Kerja (X3)	0.853	1.172

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa *VIF* semua variabel bebas $< 10,00$ serta mempunyai nilai toleransi $> 0,10$, yang dapat kita simpulkan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah pada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.764	2.459		1.937	.058
	Gaji	.167	.087	.268	1.914	.061
	Lingkungan Kerja	.215	.097	.286	2.216	.070
	Masa Kerja	.136	.074	.248	1.988	.068

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah penulis

Tabel 5 Hasil Uji Gletser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Gaji (X1)	0.061	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.070	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Masa Kerja (X3)	0.068	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : data diolah penulis

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolute apabila nilai signifikansinya $>0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya, jika signifikansinya $<0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 a	.368	.325	3.691	2.208

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah penulis

Nilai DW hitung sebesar 2,208 lebih besar dari 1.681 dan lebih kecil dari 2.319 yang artinya berada pada daerah titik tidak terjadi Autokorelasi. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi

linier tidak terjadi auto korelasi.

Uji Linieritas

Tabel 7 Uji Linieritas Gaji (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaji	Between Groups	(Combined)	233.068	11	21.188	3.357	.002
		Linearity	97.936	1	97.936	15.518	.000
		Deviation From Linearity	135.132	10	13.513	2.141	.141
	Within Groups		271.369	43	6.311		
	Total		504.436	54			

Sumber: data diolah penulis

Tabel 8 Uji Linieritas Lingkungan kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	154.714	12	12.893	1.548	.145
		Linearity	7.420	1	7.420	.891	.351
		Deviation From Linearity	147.293	11	13.390	1.608	.132
	Within Groups		349.723	42	8.327		
	Total		504.436	54			

Sumber: data diolah oleh penulis

Tabel 9 Uji Linieritas Masa kerja (X3)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Masa Kerja	Between Groups	(Combined)	217.620	13	16.740	2.393	.017
		Linearity	74.600	1	74.600	10.664	.002
		Deviation from Linearity	143.020	12	11.918	1.704	.102
	Within Groups		286.817	41	6.996		
Total		504.436	54				

Sumber: data diolah penulis

Demikian, kita dapat melihat dari semua variabel independen lebih besar dari Alpha (0,05), yang artinya terdapat hubungan positif antara gaji, lingkungan kerja dan masa kerja dengan kinerja karyawan PT IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.673	3.849		2.773	.008		
	Gaji	.370	.137	.352	2.708	.009	.852	1.174
	Lingkungan Kerja	.274	.152	.338	2.146	.005	.997	1.003
	Masa Kerja	.222	.125	.250	1.927	.002	.853	1.172
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah penulis

Berikut: $Y = 0.673 + 0.370 X_1 + 0.274 X_2 + 0.222 X_3 + e$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai $\alpha = 0.673$
Artinya apabila gaji, lingkungan kerja dan masa kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan 0.673
2. Nilai $\beta_1 = \text{Gaji (X}_1\text{)}$ sebesar 0.370
Artinya terjadi hubungan positif antara gaji (X₁) dengan kinerja karyawan (Y).
3. Nilai $\beta_2 = \text{Lingkungan kerja (X}_2\text{)}$ sebesar 0.274
Artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y).
4. Nilai $\beta_3 = \text{masa kerja (X}_3\text{)}$ sebesar 0.222
Artinya terjadi hubungan positif masa kerja (X₃) dengan kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 11 Hasil Uji t (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.523	2.497		3.813	.000
	Gaji	.463	.130	.441	3.573	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah penulis

Nilai sig sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai thitung $3.573 > t_{\text{tabel}} 2.007$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaji terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji t (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.264	2.307		3.429	.000
	Lingkungan Kerja	.353	.123	.321	3.190	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah penulis

Nilai sig pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 3,190 > ttabel 2,007 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Hasil Uji t (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.280	2.036		6.031	.000
	Masa Kerja	.341	.113	.385	3.033	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah penulis

Nilai sig untuk pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,004 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 3,033 > ttabel 2,007 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara masa kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya Seluruh variabel gaji, lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UJI F

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.047	3	45.016	6.215	.000 ^b
	Residual	369.390	51	7.243		
	Total	504.436	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Gaji						

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai F sebesar 6,215 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 15 Hasil Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 a	.368	.325	3.691	2.208
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Gaji					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai Adjusted *R Square* sebesar 0.325 atau 32.5% artinya variabel gaji, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 36.8% sedangkan sisanya 63.2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil analisa didapatkan bahwa kinerja karyawan pada PT IFPRO (Indonesia Ferry Property) Surabaya di pengaruhi oleh faktor gaji, lingkungan kerja dan masa kerja baik secara parsial maupun secara simultan dan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah gaji.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Ansory,A.F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Basuki. Sulisty. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Refika Aditama.Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Siagian Sondang, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,danR&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta
- Heny Sidanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Sekretariat DPRD 129 Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, Vol 9, No. 1, Hal 46 dan 52.
- Suprihati, (2014) ,*Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*, Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Yudha supriyatna. (2020). *Tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan ptprima makmur rotokemindo*. Jurnal manajemen, 21(1), 1–9.