

# **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, FLEKSIBILITAS KERJA DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SDM DI PTPN V KEBUN SEI GALUH**

**Rahmad Hidayat Alhadi, Hammam Zaki, Abunawas**

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

e mail : [200304306@student.umri.ac.id](mailto:200304306@student.umri.ac.id)

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Keadilan distributif, Fleksibilitas kerja dan Punishment terhadap kinerja karyawan bagian SDM di PTPN V Kebun Sei Galuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampel yang digunakan adalah 33 responden yang merupakan karyawan bagian SDM di PTPN V Kebun Sei Galuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci : Keadilan distributif, Fleksibilitas kerja, Punishment, Kinerja karyawan**

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang terpenting dari setiap pekerjaan manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. SDM yang berkualitas merupakan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Manajemen perusahaan harus melakukan pengelolaan SDM yang menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan maupun organisasi disebut sebagai karyawan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan gaji (upah) terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Karyawan adalah manusia yang menjadikan tenaga dan kemampuannya untuk

mendapatkan imbalan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya. Dalam konteks ini karyawan yang dimaksud adalah tenaga kerja yang berada di PTPN V Kebun Sei Galuh. Peran karyawan dalam perusahaan sangat penting. Karyawan merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan yang dapat mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan pada umumnya akan dapat terealisasi apabila seluruh komponen sumber daya manusia dalam bekerja secara optimal (Rivai, 2019). Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai.

Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Menurut Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Liliyana *et al* 2021). Kinerja adalah suatu konsep yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Sutrisno, 2019).

Penurunan kinerja karyawan yang tinggi dapat dipengaruhi oleh keadilan distributif yang diterima karyawan selama bekerja di perusahaan. Keadilan distributif menunjukkan keadilan yang dirasakan karyawan atas perolehan hasil yang melibatkan perbandingan gaji, promosi dan tunjangan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Khan *et al.*, 2016). Karyawan yang merasakan keadilan distributif rendah dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan di perusahaan (Umam, 2018).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal maupun informal yang berkaitan dengan jadwal/kapan (*timing flexibility*), tempat (*place flexibility*), waktu (*time flexibility*) karyawan bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Fleksibilitas mempunyai makna bahwa karyawan mempunyai kebebasan waktu dalam beroperasi (Wicaksono, 2019).

Selain itu dengan adanya penguatan punishment pada perusahaan tentu juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam

mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasannya (Fahmi, 2019).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Keadilan Distributif**

Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah yang mencakup masalah pemberian gaji, bonus, dan promosi jabatan. Tujuan keadilan distributif adalah kesejahteraan yang meliputi aspek – aspek fisik, psikologis, ekonomi dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran dan keuntungan (Arjuna, 2019).

Keadilan distributif merupakan keadilan organisasional yang dinilai sangat penting karena ini akan berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Persepsi karyawan mengenai keadilan dan kelayakan adalah dalam jumlah pemberian gaji, bonus, dan promosi jabatan dibandingkan dengan karyawan lain.

Dengan pemberian gaji, bonus dan promosi jabatan yang dijalankan secara adil oleh perusahaan maka akan dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan juga akan semakin maksimal ke perusahaan.

### **Fleksibilitas Kerja**

Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan bersifat formal dan informal yang berkaitan dengan jam kerja, jadwal dan tempat kerja. Salah satu fleksibilitas kerja yaitu tentang jam kerja yang fleksibel.

Tujuan fleksibilitas kerja yaitu untuk memberikan kendali lebih luas kepada karyawan mengenai beberapa aspek dari jadwal kerja termasuk kapan harus istirahat, distribusi pekerjaan harian dalam seminggu, mengambil hari libur maupun menentukan kebijakan bekerja lembur (Marryann, 2019).

Selain itu, tujuan fleksibilitas kerja adalah untuk mengurangi adanya masalah dalam dunia kerja seperti meningkatnya kemacetan tenaga kerja, meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan dengan tanggung jawab keluarga, perluasan pabrik manufaktur kerja, serta pengurangan biaya perusahaan.

### ***Punishment***

*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal

karyawan tersebut bekerja di perusahaan, terutama pada saat karyawan menandatangani perjanjian kesanggupan bersedia bekerja sesuai perintah (Sardiman, 2019).

Pelaksanaan *punishment* dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu pemberian peringatan, pemberian hukuman ringan, hukuman sedang dan pemberian hukuman berat atau pemecatan (Mangkunegara, 2020).

*Punishment* bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Apabila *punishment* dapat berjalan efektif maka hal ini bisa mengubah perilaku dan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik lagi buat kedepannya.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang dilakukan di PTPN V Kebun Sei Galuh dengan populasi dan sampel sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua karyawan bagian SDM di PTPN V Kebun Sei Galuh. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan angket atau kuesioner dalam bentuk pernyataan yang kemudian diisi oleh responden. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keadilan Distributif	33	9	43	22.06	9.127
Fleksibilitas Kerja	33	10	36	18.76	7.293
Punishment	33	25	77	43.33	12.394
Kinerja Karyawan	33	21	63	35.73	12.511
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji statistik deskriptif diatas, menjelaskan bahwa pada variabel Keadilan Distributif jawaban minimum responden 9 dan maksimum 43 dengan rata-rata total jawaban 22.06 dan standar deviasi sebesar 9.127. Variabel Fleksibilitas kerja jawaban minimum responden 10 dan maksimum 36 dengan rata rata total jawaban 18.76 dan standar deviasiasi 7.293. Variabel penilaian *Punishment* jawaban responden minimum 25 dan

maksimum 77 dengan rata-rata total jawaban 43.33 dan standar deviasi 12.394. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan jawaban minimum responden 21 dan maksimum 63 dengan rata-rata total jawaban 35.73 dan standar deviasi 12,511. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan distributif, Fleksibilitas, *Punishment* dan kinerja Karyawan menunjukkan bahwa hasilnya yang baik dikarenakan nilai mean lebih besar dari standar deviasi.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas  
Keadilan Distributif**

Item	r hitung	r tabel	Hasil
X1	.898	0.3440	<i>Valid</i>
X2	.878	0.3440	<i>Valid</i>
X3	.900	0.3440	<i>Valid</i>
X4	.900	0.3440	<i>Valid</i>
X5	.886	0.3440	<i>Valid</i>
X6	.501	0.3440	<i>Valid</i>
X7	.468	0.3440	<i>Valid</i>
X8	.793	0.3440	<i>Valid</i>
X9	.882	0.3440	<i>Valid</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

**Fleksibilitas Kerja**

Item	r hitung	r tabel	Hasil
F1	.868	0.3440	<i>Valid</i>
F2	.847	0.3440	<i>Valid</i>
F3	.762	0.3440	<i>Valid</i>
F4	.619	0.3440	<i>Valid</i>
F5	.748	0.3440	<i>Valid</i>
F6	.467	0.3440	<i>Valid</i>
F7	.650	0.3440	<i>Valid</i>
F8	.770	0.3440	<i>Valid</i>
F9	.670	0.3440	<i>Valid</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

**Validitas *Punishment***

Item	r hitung	r tabel	Hasil
P1	.709	0.3440	<i>Valid</i>
P2	.367	0.3440	<i>Valid</i>
P3	.382	0.3440	<i>Valid</i>

P4	.744	0.3440	Valid
P5	.753	0.3440	Valid
P6	.386	0.3440	Valid
P7	.545	0.3440	Valid
P8	.438	0.3440	Valid
P9	.635	0.3440	Valid
P10	.782	0.3440	Valid
P11	.651	0.3440	Valid
P12	.664	0.3440	Valid
P13	.753	0.3440	Valid
P14	.695	0.3440	Valid
P15	.349	0.3440	Valid
P16	.563	0.3440	Valid
P17	.730	0.3440	Valid
P18	.693	0.3440	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

#### Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Hasil
K1	.724	0.3440	Valid
K2	.749	0.3440	Valid
K3	.774	0.3440	Valid
K4	.814	0.3440	Valid
K5	.771	0.3440	Valid
K6	.814	0.3440	Valid
K7	.901	0.3440	Valid
K8	.873	0.3440	Valid
K9	.830	0.3440	Valid
K10	.801	0.3440	Valid
K11	.666	0.3440	Valid
K12	.730	0.3440	Valid
K13	.655	0.3440	Valid
K14	.621	0.3440	Valid
K15	.492	0.3440	Valid

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa masing – masing pernyataan pada setiap variable valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = n – 2 = 33 – 2 = 31 dengan alpha 0,05 didapati r tabel yaitu 0,3440. Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keadilan Ditributif	0.943	Reliabel
Fleksibilitas Kerja	0.917	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.919	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.955	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *crobanç'h alpha* variabel keadilan distributif, fleksibilitas kerja, *punishment* dan kinerja karyawan melebihi standard >0,6 yang berarti data tersebut reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.69934443
	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.124
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.114 <sup>d</sup>

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan 0,114 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dapat dipastikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan nilai ini lulus uji normalitas data.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	VIF
Keadilan Distributif	0.683	1.464
Fleksibilitas	0.395	2.531
Punishment	0.335	2.983

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai masing – masing variable memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10.

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas diantara masing – masing variabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.739	5.262		.330	.743
Keadilan Distributif	.497	.190	.363	2.622	.014
Fleksibilitas	.194	.312	.113	.623	.538
Punishment	.615	.199	.610	3.089	.004

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6, analisis regresi linear berganda di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 1.739 dan untuk variabel keadilan distributif (nilai b) sebesar 0,497 sedangkan pada variabel fleksibilitas (nilai b) sebesar 0.194 sementara pada variabel *punishment* (nilai b) sebesar 0,615. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.739 + 0,497X_1 + 0.194X_2 + 0,615X_3 + e$$

Dimana :

X<sub>1</sub> = Keadilan distributif

X<sub>2</sub> = Fleksibilitas Kerja

X<sub>3</sub> = *Punishment*

Y = Kinerja karyawan

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai Konstanta Nilai konstanta sebesar 1.739. Hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol. maka variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1.739.
- 2) Keadilan distributif (X<sub>1</sub>) Nilai regresi variabel Keadilan distributif bernilai sebesar yaitu 0,497. Satuannya adalah sebesar 0,497. Setiap peningkatan Keadilan distributif satuannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497 dengan asumsi variable lainnya adalah tetap.
- 3) Fleksibilitas Kerja (X<sub>2</sub>) Nilai regresi variabel Fleksibilitas Kerja bernilai yaitu 0.194. Satuannya adalah sebesar 0.194. Setiap peningkatan Fleksibilitas Kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.194.

- 4) *Punishment* (X3) Nilai regresi variabel *Punishment* bernilai yaitu 0,615. Satuannya adalah sebesar 0,615. Setiap peningkatan *Punishment* satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,615.
- 5) Standar error (e) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

**Tabel 7 Uji Adjusted Square (R2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	0,621	0,582	8,088

a. Predictors: (Constant), Punishment, Fleksibilitas, Keadilan Distributif  
b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,582 artinya adalah bahwa sebesar 58.2 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadilan distributif, fleksibilitas kerja dan *punishment* . Sedangkan sisanya 41.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Tabel 8 Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.739	5.262		.330	.743
Keadilan Distributif	.497	.190	.363	2.622	.014
Fleksibilitas	.194	.312	.113	.623	.538
Punishment	.615	.199	.610	3.089	.004

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.21 uji T, diketahui bahwa nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1 \\
 &= 33 - 3 - 1 \\
 &= 29 \text{ dimana } t \text{ tabel dengan nilai signifikansi } 0.05 \text{ adalah } 2,04523
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah data

K = jumlah variabel bebas

Berdasarkan tabel 8. uji t, Pelaksanaan pengujian hipotesis dengan analisis determinasi, serta uji signifikansi koefisien regresi parsial (uji t). Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah  $df = (n - k - 1) = 33 - 3 - 1 = 29$  t tabel yang digunakan adalah 0,05% (29) = 2,04523. Berdasarkan nilai signifikansi, hasil regresi linear maka secara parsial dinyatakan bahwa :

- Variabel Keadilan Distributif terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung 2,622 > t tabel 2,04523 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014 lebih kecil daripada nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,497 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung 0,623 < t tabel 2,04523 dengan tingkat signifikan sebesar 0,538 lebih besar daripada nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  ditolak dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,194 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel *Punishment* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung 3,089 > t tabel 2,04523 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil daripada nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,615 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM di PTPN V Kebun Sei Galuh. Artinya semakin tinggi Keadilan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Fleksibilitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian SDM di PTPN V Kebun Sei Galuh. Hal ini karena karyawan merasa pengaturan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat membuat mereka jenuh dan stress, terburu-buru dan kurang teliti , sehingga membuat kinerja dari beberapa karyawan justru malah menurun.
3. *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian SDM di PTPN V Kebun Sei Galuh. Hal ini berarti apabila *punishment* sudah dijalankan secara efektif akan membuat karyawan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arjuna. (2019). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Interaksional Kompensasi dan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Psikologi*, 109-126
- Fahmi, Irham. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Aplikasi). Bandung: Alfabeta
- Khan *et al.*, (2016). *The influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. Procedia Social and Behavioural Science*, 57 (2016) 486 - 493.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mary Ann. (2019). *Organizational Behavior:Emerging Knowledge and Practice for the Real World. New York: The McGraw-Hill Company.*
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah*

*Nasional*. 3(1): 60-74.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Edisi pertama*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sardiman. (2019). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10. Jakarta:Prenamedia Group

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Wicaksono, Imam. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja." : 10–39.