

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SUPREME FOOD REMBANG**

**Alvin Mukti Prasetya<sup>1)</sup>, Dian Ayu Liana Dewi<sup>2)</sup>, Muhammad Tahwin<sup>3)</sup>, Syaiko Rosyidi<sup>4)</sup>**

Universitas YPPI Rembang  
di.4n.ald@gmail.com<sup>1), 2), 3), 4)</sup>

**Abstrak**

*Penelitian ini berguna untuk mengetahui besaran pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi pada kinerja karyawan di bagian produksi PT Supreme Food Rembang. Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sensus (teknik sampel jenuh) hingga diperoleh angka untuk jumlah poulasi maupunnya sampelnya 59 responden. Datanya dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara positif tidak signifikan pada kinerja.*

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja.

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PRODUCTION AT PT. SUPREME FOOD REMBANG**

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of work environment variables, work discipline and compensation on employee performance in the production division of PT Supreme Food Rembang. Collecting data using a questionnaire distribution technique. Determining the number of samples using a census technique (saturated sample technique) in order to obtain figures for the total population and sample size of 59 respondents. The data were analyzed using multiple linear analysis. This research resulted in the work environment having a significant positive effect on employee performance, work discipline having a negative but not significant effect on employee performance and compensation having a positive but not significant effect on performance.*

**Keywords:** Work Environment, Work Discipline, Compensation, Performance.

**A. PENDAHULUAN**

Sumberdaya adalah aspek penting menjalankan perusahaan, sehingga harus di kelola secara benar dan tepat. Tujuan pengelolaan itu, antara lain agar tidak muncul diskriminasi antar sesama sehingga semua karyawan dapat bekerja secara baik. Sebuah instansi sukses, tidak akan terlepas dari kinerja anggotanya. Kinerja (Mangkunegara, 2009) merupakan hasil pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas diraih oleh karyawan guna menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

**Tabel 1.**  
**Data Produksi PT. Supreme Food Rembang**  
**Bulan Januari – Juni 2021**

Bulan	Jumlah	Produksi	%
JAN	Rp. 1.289.726.905	2,1 ton	21,41 %
FEB	Rp. 932.459.000	1,8 ton	18,36%
MAR	Rp. 826.959.905	1,7 ton	17,34%
APR	Rp. 789.526.965	1,6 ton	16,32 %
MEI	Rp. 509.720.705	1,4 ton	14,28%
JUN	Rp. 489.726.905	1,2 ton	12,24%

Sumber : Data PT. Supreme Food Rembang, 2021.

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah nominal Produksi mengalami penurunan dari bulan Januari hingga Juni 2021.

Kinerja dapat meningkat melalui beberapa faktor yakni lingkungan kerja, kedisiplinan serta pemberian kompensasi. Lingkungan kerja dinyatakan kompeten jika karyawan mampu menyelesaikan kerjanya dengan optimal serta nyaman, begitupun sebaliknya. Perusahaan membuat peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan, sehingga dibutuhkan kesediaan karyawan untuk melaksanakan aturan tersebut, sehingga apabila terjadi penurunan kedisiplinan karyawan dapat menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Karyawan akan menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggungjawabnya karena berharap adanya kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan faktor penunjang untuk tenaga kerjanya karena tinggi rendahnya menjadi ukuran antar para pegawai itu.

*Grand theory* yang digunakan adalah *goal setting theory* yakni untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja. *Goal setting theory* menunjukkan tujuan yang lebih spesifik akan mengarah pada peningkatan kinerja menjadi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah dan umum (Locke dalam Ghozali, 2020)). Pencapaian tujuan yang telah ditentukan dipandang sebagai tingkatan kerja yang ingin diraih seseorang. Apabila seseorang memiliki tujuan atau keinginan yang tinggi maka untuk mencapainya orang tersebut harus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkualitas dan kuantitas yang mampu diraih seseorang saat melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja akan selalu dikaitkan dengan level atau standar kinerja (Mangkunegara, 2017).

Definisi lingkungan kerja menurut Robbins (2015) yaitu lingkungan yang dideskripsikan pada faktor atau kekuatan yang ada di luar ataupun di dalam organisasi yang berpotensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pada organisasi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, secara fisik maupun non fisik. Hasil penelitian Ferawati (2017) membuktikan variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif, signifikan ke kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada.

Hasibuan (2013) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai kesediaan secara sadar individu dalam mentaati adanya peraturan serta norma yang berlaku. Hasil penelitian Rozalia, dkk (2015) membuktikan motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Patindo.

Kompensasi (Mondy & Noe, 2018), merupakan total semua yang diberikan ke karyawan dari perusahaan sebagai imbalan jasa mereka. Hasil penelitian Leonardo dan Andreani (2015) membuktikan variabel kompensasi berpengaruh secara positif, signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia.

Berdasarkan uraian dan penjelasan serta hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Food Rembang

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Food Rembang

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Food Rembang

## B. METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

#### 1. Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Robbins (2015): Suhu udara, keramaian/kebisingan, penerangan, kualitas udara dan keamanan tempat kerja.

#### 2. Disiplin kerja

Indikatornya (Hasibuan, 2017): tujuan serta kemampuan, balas jasa, keteladanan kepemimpinan, keadilan, pengawasan pemimpin serta hubungan kemanusiaan.

#### 3. Kompensasi

Indikator dalam variabel kompensasi menurut Mondy dan Noe (2008) adalah : gaji, upah, insentif.

#### 4. Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi.

### Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan teknik menyebarkan kuesioner tertutup ke responden. Pernyataan kuesioner diukur dengan skala *likert*, yakni pengukuran sikap melalui pernyataan setuju/tidak terhadap subjek, objek maupun kejadian/keadaan tertentu.

Jenis datanya berupa jenis data subjek, sedangkan sumber datanya adalah sumber data primer. Adapun populasi penelitian adalah semua karyawan PT. Supreme Food Rembang sejumlah 59 karyawan. Teknik untuk pengambilan sampelnya dengan sampel jenuh dikarenakan jumlah sampel yang digunakan sejumlah atau keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 59 responden.

## Uji Instrumen

Uji instrumennya mencakup uji validitas maupun reliabilitas (Ghozali, 2011). Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diukur keabsahannya dengan uji validitas (tingkat keaslian) dan uji reliabilitas (tingkat keandalan).

### 1. Uji validitas

Pengukuran sah tidaknya suatu kuesioner, dilaksanakan dengan perbandingan hasil  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . *Degre of freedom* (df)=n-2. Diketahui n merupakan jumlah sampel, dan tingkat signifikan 0,05. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan bernilai positif maka butir pernyataan tersebut sah/valid (Ghozali, 2011).

### 2. Uji reliabilitas

Merupakan suatu pengukuran instrumen yang menjadi indikator variabel konstruks. Dinyatakan reliabel apabila jawaban responden pada pernyataan kuesioner tersebut konsisten stabil. Suatu konstruks tersebut dinyatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* masing-masing instrument dalam variabel tersebut lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2011).

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun model persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

### 1. Uji t (secara parsial)

Uji t merupakan uji guna melihat seberapa jauh variabel independen berpengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah-langkahnya :

#### a. Menentukan Hipotesis.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \leq 0$ , artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada variabel dependen.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ , artinya variabel independen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

#### b. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

$H_1, H_2, H_3$ , dinyatakan diterima jika signifikansi < 5%.

$H_1, H_2, H_3$ , dinyatakan ditolak jika signifikansi  $\geq 5\%$ .

### 2. Uji Determinasi

Uji ini berguna untuk menguji berapa besar nilai variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, menggunakan n determinan *adjusted R<sup>2</sup>*. Determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi seringkali untuk data *crosssection* yang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, untuk data runtun waktu biasanya memiliki nilai koefisien determinasi tinggi (Ghozali, 2011: 97). Interpretasi tahap akhir koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* :

a. Apabila nilai koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* makin mendekati nilai satu berarti variabel independen mempunyai hubungan yang mendekati sempurna variabel

dependen.

- b. Jika koefisien determinasi adjusted  $R^2$  makin mendekati nol berarti variabel independent tidak mempunyai hubungan yang mendekati sempurna variabel dependen

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen

Instrumen harus diuji terlebih dulu untuk validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji Instrumen peneliti menggunakan 44 instrumen yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja, variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai. Uji instrumen dilakukan terhadap 35 Responden.

##### 1. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	0.826	0.70	Reliabel
Disiplin kerja ( $X_2$ )	0.851	0.70	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0.723	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.802	0.70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Dinyatakan nilai *cronbach alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,826, variabel disiplin kerja 0,851, variabel kompensasi 0,723 dan variabel kinerja pegawai 0,802. Kesimpulannya bahwa pernyataan kuesioner semuanya reliabel.

##### 2. Uji Validitas

- a. Uji Validitas Lingkungan kerja.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r.hit.	r.tab.	Ket. Valid
LK1	0.526	0.333	Ya
LK2	0.433	0.333	Ya
LK3	0.687	0.333	Ya
LK4	0.748	0.333	Ya
LK5	0.583	0.333	Ya
LK6	0.653	0.333	Ya
LK7	0.704	0.333	Ya
LK8	0.653	0.333	Ya
LK9	0.524	0.333	Ya
LK10	0.631	0.333	Ya
LK11	0.396	0.333	ya

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Disimpulkan bahwa semua item variabel lingkungan kerja valid.

## b. Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Tabel 4.

## Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r.hit.	r.tab.	Ket. Valid
D1	0.574	0.333	Ya
D2	0.502	0.333	Ya
D3	0.366	0.333	Ya
D4	0.512	0.333	Ya
D5	0.652	0.333	Ya
D6	0.738	0.333	Ya
D7	0.639	0.333	Ya
D8	0.367	0.333	Ya
D9	0.478	0.333	Ya
D10	0.512	0.333	Ya
D11	0.546	0.333	Ya
D12	0.639	0.333	Ya
D13	0.624	0.333	Ya
D14	0.765	0.333	Ya
D15	0.532	0.333	ya

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Disimpulkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

## c. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 5.

## Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	r.hit.	r.tab.	Ket. Valid
K1	0.558	0.333	Ya
K2	0.518	0.333	Ya
K3	0.710	0.333	Ya
K4	0.628	0.333	Ya
K5	0.541	0.333	Ya
K6	0.677	0.333	Ya
K7	0.622	0.333	ya

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel kompensasi dikatakan valid.

## d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 6.

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r.hit.	r.tab.	Ket. Valid
KP1	0.397	0.333	Ya
KP2	0.758	0.333	Ya
KP3	0.413	0.333	Ya
KP4	0.696	0.333	Ya
KP5	0.390	0.333	Ya
KP6	0.751	0.333	Ya
KP7	0.721	0.333	ya
KP8	0.397	0.333	Ya
KP9	0.537	0.333	ya
KP10	0.733	0.333	Ya
KP11	0.535	0.333	Ya

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Disimpulkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

## Hasil Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.**  
**Hasil Koefisien Regresi ( $\beta_1$ )**

Variabel	B
Konstan	15.683
Lingkungan kerja	0.794
Disiplin kerja	-0.133
Kompensasi	0.028

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Sesuai hasil tersebut, maka terdapat persamaan :

$$Y = 15,683 + 0,794X_1 - 0,113X_2 + 0,028X_3 + e$$

- Nilai konstanta 15,683 artinya ketiga variabel independen yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai mempunyai nilai 15,683;
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja 0,794, artinya bahwa setiap adanya kenaikan nilai lingkungan kerja senilai satu-satuan dan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,794;
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja -0,133, artinya setiap terjadi kenaikan disiplin kerja senilai satu-satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,133;
- Nilai koefisien regresi kompensasi 0,028, artinya setiap terjadi kenaikan kompensasi senilai satu-satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan sebesar 0,028;

### 2. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu akan diketahui dengan uji hipotesis ini. Dilakukan menggunakan signifikansi level  $\alpha=5\%$ .

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
Lingkungan kerja	0,794	0,013	Diterima
Disiplin kerja	-0,133	0,649	Ditolak
Kompensasi	0,028	0,676	Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Kesimpulan dari hasil uji tersebut :

- Hipotesis pertama, diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara lingkungan kerja sebagai variabel  $X_1$  terhadap kinerja pegawai sebagai variabel  $Y$  didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,794 dan nilai signifikansi sebesar 0,013. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ini berarti hipotesis pertama diterima.

- b. Hipotesis kedua, diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara lingkungan kerja sebagai variabel  $X_2$  terhadap kinerja pegawai sebagai variabel  $Y$  didapatkan nilai koefisien beta sebesar  $-0,133$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,649$ . Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah negatif dan nilai signifikansi lebih dari  $0,05$ . Ini berarti hipotesis kedua ditolak.
- c. Hipotesis ketiga, diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara kompensasi sebagai variabel  $X_3$  terhadap kinerja pegawai sebagai variabel  $Y$  didapatkan nilai koefisien beta sebesar  $0,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,676$ . Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi lebih dari  $0,05$ . Ini berarti hipotesis ketiga ditolak.
3. Hasil Uji Determinasi

Penggunaan uji determinasi adalah untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen yang ada dapat menerangkan variabel dependen.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square
0,481	0,232	0,190

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Diketahui koefisien *adjuster R Square*  $0,190$  yang berarti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebanyak  $19\%$ , untuk  $81\%$  kinerja pegawai dijelaskan faktor lain di luar model penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan kerja pada Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika lingkungan kerja yang diberikan semakin baik, kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Ferawati (2017) yakni lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang merujuk pada lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi yang secara potensial dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2015). Adapun lingkungan kerja pada PT. Suprime Food Rembang adalah lingkungan aman dan nyaman yang diberikan kepada karyawan saat melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Disiplin kerja pada Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Ferawati (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Adapun disiplin kerja yang diterima oleh



pegawai PT Supreme Food Rembang adalah aturan tata tertib pegawai dan sanksi pelanggaran yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kompensasi pada kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan naik tetapi sangat kecil. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) membuktikan bahwa kompensasi yang berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Mondy dan Noe (2018), kompensasi yaitu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa. Adapun kompensasi di PT. Supreme Food Rembang berupa penggajian, upah, insentif maupun kompensasi tak langsung.

## D. SIMPULAN

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai PT Supreme Food Rembang.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai PT Supreme Food Rembang.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja pegawai PT Supreme Food Rembang.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Mansur. (2019), Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kota Makasar. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1(1).
- Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja pada Kinerja Tenaga Pengajar. *Journal Economica*, 9(2).
- Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada. *AGORA*, 5(1).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima. UNDIP: Semarang.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia* Edisi 2. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *MSDM*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusda Air Minum (PDAM) Kab. Lumajang. Wiga. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1),79-98.
- Leonardo dan Andreani. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT Kopanitia. *AGORA*, 3(2).
- Mangkunegara, PA. (2017) *Manajemen SDM Perusahaan*, Edisi 14, PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Nitisuseno. (2015). *MSDM*. Pustaka setia: Bandung.

- Rozalia, Utami dan Ruhana, (2015) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan PT, Patindo Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Sofyandi. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi 1. ANDI OFFSET: Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Suwati (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Sondang P. Siagian. 2014. *MSDM*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta