

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayung Depok

Ko'o Haryati Wulandari^{1*}, Mohamad Duddy Dinantara²

Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

wulandarikoo99@gmail.com*

Received 4 Agustus 2024 | Revised 10 Agustus 2024 | Accepted 18 Agustus 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penyusunan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV. Inti Baja Beton Cipayung-Depok. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif pendekatan deskriptif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *slovin* dengan populasi sebanyak 165 karyawan dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Hasil pengujian hipotesis-1 diperoleh nilai *t hitung* 8,142 > *t tabel* 2,00100) dan nilai *Sig.* 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai *t hitung* 8,994 > *t tabel* 2,001 dan nilai *Sig.* 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *Fhitung* 66,748 > *Ftabel* 3,15. Berarti secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of compensation and work environment partially and simultaneously on the performance of CV employees. Cipayung-Depok Concrete Steel Core. The method used was a quantitative method of descriptive approach with a sampling technique using the slovin technique with a population of 165 employees and a sample of 62 respondents was obtained. The results of hypothesis-1 testing obtained a t-value of 8.142 > t table 2.00100) and a Sig. value of 0.000 < 0.05. This means that partially the compensation variable has a significant positive effect on employee performance. The results of hypothesis 2 test obtained a t-value of 8.994 > t-table 2.001 and a Sig. value of 0.000 < 0.05. This means that partially the work environment variable has a significant positive effect on employee performance. The results of hypothesis 3 testing obtained a value of Fcal 66.748 > Ftable 3.15. This means that simultaneously the compensation variables and the work environment have a significant positive influence on employee performance.

Keywords: Compensation; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan globalisasi Manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Segala Sumber daya yang semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan, dihimpun menjadi sistem yang menyeluruh, secara sistematis, terkordinasi, koperatif, dengan maksud agar tujuan organisasi dapat tercapai, melalui pembagian tugas, kerja dan tanggung jawab yang seimbang.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan

organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Sastrohardiwiryo dalam sinambela (2018:218) Menyatakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:65) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.”

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Hipotesis:

- H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV. Inti Baja Beton Cipayung-Depok
- H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV. Inti Baja Beton Cipayung-Depok
- H3: Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV. Inti Baja Beton Cipayung-Depok

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penyusunan suatu penelitian perlu dicari dan dikumpulkan data serta informasi yang sesuai dengan sifat permasalahan dan berkaitan dengan tujuan penulis agar didapat suatu susunan data yang lengkap untuk dipakai sebagai dasar pembahasan. Menurut Sugiyono (2018: 5) metode penelitian adalah Cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2018: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Inti Baja Beton Cipayung Depok yang berjumlah 165 karyawan. Analisa data yang digunakan meliputi: uji normalitas uji koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji f (simultan)

HASIL dan PEMBAHASAN
Uji Normalitas

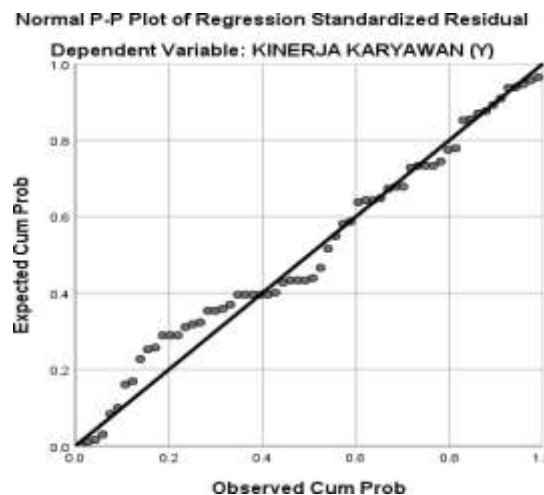
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogoro-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	0.65464332
Most Extreme Differences	Absolute	0.109
	Positive	0.078
	Negative	-0.109
Test Statistic		0.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 Sumber: Data olahan SPSS 26

Dari tabel 1. di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,066. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,05 ($0,066 > 0,05$) artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Primer diolah

Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas-Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada normalitas plot P-P plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitargaris dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah datayang berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,531	3.414

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
 Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 26



Berdasarkan data tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R_Square) sebesar 0,539, maka $(KD = r^2 \times 100\% = 53,9\%)$. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan sebesar 53,9% dan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,943	2,572		7,365	,000
Kompensasi(X1)	,545	,067	,605	8,142	<,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *thitung* > *t tabel* atau $(8,142 > 2.00100)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *Sig.* < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayung-Depok.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.851	3.224		3.366	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.684	.076	.643	8.994	<,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada diperoleh nilai *thitung* > *t tabel* atau $(8,994 > 2.00100)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *Sig.* < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayung-Depok.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1555.526	2	777.781	66.748	.000 ^b
	Residual	1328.438	62	11.653		
	Total	2884.000	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data olahan SPSS 26

Berdasarkan pengujian pada **Tabel 5** diperoleh nilai *F hitung* > *F tabel* atau $(66,748 > 3,15)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai *Sig.* < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayung-Depok

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,943 + 0,545X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,755 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,6%

sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktorlain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,142 > 2,00100$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayang-Depok.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,851 + 0,684 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,537 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,994 > 2,00100$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($<0,001 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Inti Baja Beton Cipayang- Depok.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,174 + 0,358 X_1 + 0,496 X_2$, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,755 dan 0,537 artinya variabel kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang Kuat dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($66,748 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($<,001^b < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Inti Baja Beton Cipayang-Depok.

SIMPULAN

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

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,943 + 0,545 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,755 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,142 > 2,00100$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayang.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,851 + 0,684 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,537 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ table atau ($8,994 > 2,00100$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayang.

Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,174 + 0,358 X_1 + 0,496 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,539 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Cukup kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($66,748 > 2,00100$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Inti Baja Beton Cipayung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Inti Baja Beton Cipayung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama Amirullah. (2018). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anshori, Yusak. (2020). *Manajemen Strategi hotel (Strategi Meningkatkan Inovasi dan Kinerja)*. Jakarta: CV Putra Media Nusantara
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Yogyakarta: Gava Media.
- Danang Sunyoto. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Endang Sugiarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expament. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2).
- Firmansyah, Anang & Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, Imam. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua. Handoko. (2017) *"manajemen personalia dan sumber daya manusia"* Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Nyoman Marayasa & Noryani. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDRIYA LIFEART DEVELOPMENT. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Ivalaina, Astarina (2018), Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4).
- Jamali, A., & Syaiful. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sampang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*. 3(1), 43- 52.
- Jonathan Christopher Chandra & Ronnie Resdianto Masman, (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 977-984.
- M. Yani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2018). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- N. Lilis Suryani. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Teknoplus. *Jurnal Ilmiah, Sumber Daya Manusia JENIUS pemasaran, Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rukmini. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karang Anyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 49-60.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sella Okti Hartini, Dewi Urip Wahyuni. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siregar, Syofian. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta



- Sunyoto, Danang. 2019. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Terry, George R. (2019). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumin Aksara.
- Vivi Herlina. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) Kayu Aro. Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), 3(1).
- Yan Kristiani Halomoan, Abdullah Abdullah & Laila Listiani Putri. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Jakarta, 1(2).