



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 3890-3894

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukanda Djaya Kota Bekasi Jawa Barat (Studi Kasus pada Bagian Administrasi)

Febriani Maria Ina Kewa¹, Bonar Frans Sihite²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

[1febrianimariainakewa@gmail.com](mailto:febrianimariainakewa@gmail.com), [2dosen01952@unpam.ac.id](mailto:dosen01952@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukanda Djaya Bekasi baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 80 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7.655 + 0,571 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3.945 > 1.991$) dan diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig.0,05 atau signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 6.197 + 0,537 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3.945 > 1.991$) dan diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig.0,05 atau nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Hasil penelitian kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukanda Djaya Bekasi ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 4,435 + 0,304 X_1 + 0,387 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($59,496 > 3.11$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja karyawan pada PT Sukanda Djaya Bekasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT Sukanda Djaya merupakan salah satu perusahaan distribusi makanan dan minuman terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang distribusi produk- produk makanan beku, minuman, produk dairy, dan berbagai bahan makanan lainnya. Perusahaan ini dikenal sebagai bagian dari Diamond Group dan memiliki jaringan distribusi yang luas, termasuk di wilayah Bekasi, yang menjadi salah satu pusat operasionalnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya yang berskala nasional, PT Sukanda Djaya memerlukan sistem manajemen yang efektif, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Manajemen memiliki peran penting dalam mengatur seluruh sumber daya yang ada, termasuk manusia, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Salah satu aspek terpenting dalam manajemen perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena karyawan merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan strategi perusahaan.

Salah satu faktor krusial dalam MSDM adalah pemberian kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi yang adil dan layak menjadi motivator utama bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan observasi awal fenomena yang terjadi mengenai kompensasi adalah upah yang diberikan oleh PT Sukanda Djaya belum sesuai UMR. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara psikologis maupun fisik juga turut berperan dalam menjaga semangat kerja dan produktivitas karyawan. Kedua faktor ini, jika dikelola dengan baik, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menciptakan sistem kompensasi yang memadai serta membentuk lingkungan kerja yang ideal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya

di PT Sukanda Djaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan masukan bagi pengambilan keputusan dalam pengelolaan SDM perusahaan.

Tabel 1. Kompensasi Yang diterima Karyawan Tahun 2021 s/d 2023

No	Tahun	Standar UMR	Jabatan	Standar Gaji Perusahaan	Gaji yang diterima
1	2021	Rp. 4.782.000	Manajer	Rp. 7.130.000	Rp. 7.130.000
			Supervisor	Rp. 5.500.000	Rp. 5.500.000
			Teknisi	Rp. 5.250.000	Rp. 5.250.000
			Operator	Rp. 4.890.000	Rp. 4.890.000
			Administrasi	Rp. 4.790.000	Rp. 4.790.000
			Sales	Rp. 4.782.000	Rp. 4.500.000
			Supir	Rp. 4.782.000	Rp. 4.350.000
1	2022	Rp. 4.816.000	Manajer	Rp. 8.188.000	Rp. 8.188.000
			Supervisor	Rp. 6.200.000	Rp. 6.200.000
			Teknisi	Rp. 5.535.000	Rp. 5.535.000
			Operator	Rp. 4.816.000	Rp. 4.816.000
			Administrasi	Rp. 4.816.000	Rp. 4.816.000
			Sales	Rp. 4.816.000	Rp. 4.650.000
			Supir	Rp. 4.816.000	Rp. 4.650.000
1	2023	Rp 5.158.000	Manajer	Rp. 8.769.000	Rp. 8.769.000
			Supervisor	Rp. 6.900.000	Rp. 5.900.000
			Teknisi	Rp. 5.450.000	Rp. 5.450.000
			Operator	Rp. 5.158.000	Rp. 5.250.000
			Administrasi	Rp. 5.100.000	Rp. 5.158.000
			Sales	Rp. 5.158.000	Rp. 4.845.000
			Supir	Rp. 5.158.000	Rp. 4.560.000

Sumber : PT Sukanda Djaya

Berdasarkan Tabel mengenai kompensasi yang diterima karyawan PT Sukanda Djaya pada tahun 2021 sampai dengan 2023, dapat diketahui bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara standar gaji perusahaan maupun UMR dengan gaji yang benar-benar diterima karyawan. Dimana Pada tahun 2021, jabatan Sales hanya menerima gaji sebesar Rp. 4.500.000, dan supir sebesar Rp. 4.350.000 lebih rendah dari standar UMR maupun standar perusahaan yang ditetapkan sebesar Rp.4.782.000. Kondisi serupa juga terjadi pada tahun 2022, di mana jabatan Sales dan Supir hanya memperoleh gaji Rp 4.650.000, padahal standar UMR dan standar gaji perusahaan adalah Rp 4.816.000. Selanjutnya pada tahun 2023, ketidaksesuaian masih ditemukan pada jabatan Sales dan Supir. Jabatan Sales memperoleh gaji Rp 4.845.000, sedangkan standar UMR dan standar perusahaan telah ditetapkan sebesar Rp 5.158.000. Sementara itu, jabatan Supir menerima Rp 4.560.000, yang jumlahnya jauh di bawah standar gaji yang berlaku.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian jabatan seperti Manajer, Supervisor, Teknis, Operator, dan Administrasi telah menerima gaji sesuai atau bahkan lebih tinggi dari UMR, namun masih terdapat beberapa jabatan yang menerima gaji di bawah ketentuan standar. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi ini berpotensi menimbulkan masalah dalam kinerja karyawan. Dengan demikian, kejelasan dan konsistensi dalam penerapan kebijakan kompensasi menjadi sangat penting agar semua karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja secara lebih optimal. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu staf di PT Skunda Djaya salah satu masalah di PT Sukanda Djaya adalah kompensasi yang kurang, menjadi pokok utama dari kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang baik dan hal ini juga membuat pegawai tidak nyaman dalam beraktivitas. Berikut ini adalah data penilaian karyawan PT Sukanda Djaya Bekasi

Tabel 2. Data Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT Sukanda Djaya Bekasi

No	Komponen Penilaian	Target 2021		Target 2022		Target 2023	
		Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %
1	Kualitas Kerja	100 %	73,4 %	100 %	76,5 %	100 %	75,3 %
2	Kuantitas Kerja	100 %	80,2 %	100 %	78,5 %	100 %	74,7 %
3	Ketepatan Waktu	100 %	77,3 %	100 %	77,3 %	100 %	76,7 %
4	Efektifitas	100 %	77,2 %	100 %	74,6%	100 %	75,6 %
5	Kemandirian	100 %	75,3 %	100 %	82,7 %	100 %	73,4 %

Sumber : PT Sukanda Djaya Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2021-2023 persentase kinerja karyawan PT Sukanda Djaya rata-rata cenderung turun dari tahun ke tahun dari semua komponen penilaian tersebut belum sempat mencapai target yang ditentukan.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan ini dilakukan pada PT Sukanda Djaya Bekasi. Waktu penelitian ini sudah dilakukan pada bulan September sampai November 2024. Waktu penelitian dilakukan dimulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan di PT Sukanda Djaya cabang Bekasi yang berada pada jabatan tertentu yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu manajer, supervisor, teknisi/operator, customer service, administrasi, office boy. Total karyawan pada jabatan-jabatan tersebut berjumlah 100 orang yang kemudian digunakan sebagai populasi penelitian. Dalam penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sujarweni 2018:109). maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 80 orang karyawan PT Sukanda Bekasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantu Program SPSS.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,435	1,100		4,032	,000
KOMPENSASI	,304	,077	,347	3,945	,000
LINGKUNGAN KERJA	,387	,065	,523	5,943	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS Ver.25

Berdasarkan Tabel diperoleh persamaan regresi: $Y = 4,435 + 0,304 X_1 + 0,387 X_2$ dengan $t\text{-tabel} = 1,99$ ($df = 77$; $\alpha = 0,05$; dua sisi).

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai $t\text{-hitung} = 3,945 > t\text{-tabel} (1,99)$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$, sehingga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap kenaikan 1 satuan pada X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,304 satuan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai $t\text{-hitung} = 5,943 > t\text{-tabel} (1,99)$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap kenaikan 1 satuan pada X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,387 satuan.

Secara bersama-sama, kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti model regresi layak digunakan untuk memprediksi Y .

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,597	1,574

Sumber: Data diolah dengan SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai hubungan dengan nilai 0,597 atau (59,7%) dan dapat disimpulkan bahwa model regresi berkorelasi sedang. Hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,7%, sedangkan 40,3% adalah faktor lain dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	294,752	2	147,376	59,496	,000 ^b
Residual	190,736	77	2,477		
Total	485,488	79			

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,496 dengan nilai sig yaitu 0,000. Nilai $F_{hitung} 59,496 > 3.11 F_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil daripada nilai probabilitas yaitu 0,05, dapat ditulis $0,000 < 0,05$ dan disimpulkan H_0 di tolak dan H_1 diterima, maka dapat diketahui bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,435	1,100		4,032	,000
KOMPENSASI	,304	,077	,347	3,945	,000
LINGKUNGAN KERJA	,387	,065	,523	5,943	,000

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui pengaruh dari kedua variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel di atas nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas}$ yaitu 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai t hitung 3,945 $> t$ tabel 1.991. Nilai t hitung positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas}$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} 5.943 $> t_{tabel}$ yaitu 1.991. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y) maka disimpulkan bahwa lingkungan (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t, variabel kompensasi (X_1) mempunyai nilai t hitung 3,945 $> \text{nilai } t_{tabel}$ yakni 1.991 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t, variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung 5.943 $> \text{nilai } t_{tabel}$ yakni 1.991 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis uji F, nilai F hitung 59,496 $> \text{nilai } F_{table}$ yakni 3.11 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersama - sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Bekasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai contoh berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7.655 + 0,571 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,945 > t$ tabel 1.991 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ dan tingkat signifikan 0.005. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 6.197 + 0,537X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $5.943 > t$ tabel 1.991 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 6.197 + 0,537X_2$ dengan nilai koefisien determinasi 0,597 atau (59,7%) hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,7%. Dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 59.496 >$ nilai F tabel yakni 3.11 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari pada probabilitas yaitu 0,005 dapat di tulis $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Referensi

- (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Aeni, Nurul. (2021). *Pandemi Covid-19 : Dampak Kesehatan, Ekonomi, dan Sosial*. Jurnal Litbang Vol. 17 No. 1
- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Afrijal, Ramadhani. (2016). *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Cano Ekonomos Vol 5 No 1. file:///C:/Users/User/Downloads/adrianhd-01- afrijalramadani-master%20(1).pdf Diunduh pada tanggal 3 Juni 2025
- Andreas Sukma Jati Permana, Arga Sutrisn, Nita Fauziah Oktaviani, (2023), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Journal of Management and Creative Business Vol.1, No.2 Tahun 2023.
- Angga Pratama, (2020), *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*, Jurnal Dirupsi Vol 3 Tahun 2020 No. 02
- Arif Yusuf Hamali, (2018), *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, PT. Buku Seru. Hasibuan (2019), *Pengantar Manajemen*. Pasuruan: Cv Penerbit. Qiara Media Ghozali, I.
- Audy Vionika, Agnes Febyyana Halim, Fadilah Sekar Ningrum, (2023), *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri perbankan di Palembang*, Jurnal Dialongika Manajemen dan Administrasi Vol. 5 No. 1 Tahun 2023
- Bandung : CV. Alfabeta
- Bandung: Alfabeta, CV
- Dianissa Septianingtyas, Hari Susanta Nugraha, Sudhartha P Hadi, (2024), *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada hotel JS luwansa & Convention Center Jakarta)*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 13, No. 1, 2024 e- ISSN 2746-1297
- Halipi Hazizan, Sri Wahyuningsih, (2023), *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Hoda Indonesia*, Journal on Education Vol. 05, No. 04, Tahun 2023
- Harsuko (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani, (2020), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 2 No 2 Tahun 2020.
- Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Marwansyah, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*.
- Muhammad Luffi, Agrasadya, dan Muger Apriansyah, (2021), *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta*, Jurnal Arastirma. Vol 1. Tahun 2021 No. 01. Hal. 93-105
- Nawawi, Hadari, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta Nitisemito, Alex. S. (2014), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta. A Riniwati,
- Randy Agusentoso, (2019), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT J.CO Donuts dan Coffe BSD Squer Tangerang Selatan*, JEE (Jurnal Ekonomi Efektif) Vol 1. Tahun 2019. No. 03
- Riau: Zanafa Publishing.
- Sedermayanti, (2017), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*.
- Senen, Frans Bonar Sihite, Lilis Suryani, (2023), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ*, Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK] Vol 1 No 2 Tahun 2023
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*.
- Sumanto, (2020), *Teori & Aplikasi Metodologi Penelitian Psikologi, Pendidikan, Ekonomi Bisnis, dan Sosial*.
- Sunyoto, Danang, (2015), *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Perdana Media Group
- Vikry Setiawan, Eliza, Destiana Kumal, (2023), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indriyah Lifeart Development di Jakarta*, Jurnal Ekonomi Utama Volume 2 No1 Tahun 2023.
- Yogyakarta: ANDI OFFSET
- Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)