

**KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAHID JAYA SOLO**

Choirul Amar¹⁾, Istiatin²⁾, Ratna Damayanti³⁾

¹⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta

²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta

³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta

Email : amarchoirul3@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work discipline and work environment on the performance of Hotel employees Sahid Jaya Solo. This type of research is quantitative research. The population in this study includes all employees of the Sahid Jaya Solo Hotel, totaling 88 people. The sampling technique used is purposive sampling technique, so the number of samples in this study amounted to 50 people. The model used is Multiple Linear Regression. Based on the F test, the value of $F_{count} > F_{table}$ means that compensation, work discipline and work environment on the performance of Hotel employees Sahid Jaya Solo. Based on the result of the t test concluded that compensation has a positive and significant effect on the performance of hotel employees Sahid Jaya Solo, work discipline has a positive and significant effect on the performance of hotel employees Sahid Jaya Solo and the work environment has a positive and significant effect on the performance of hotel employees Sahid Jaya Solo. Based on the coefficient of determination, the value of Adjusted R square is 0,791 or 79,1%, which means that compensation, work discipline and work environment on the performance of Hotel employees Sahid Jaya Solo.

Keyword : compensation, work discipline, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Yudiningsih, Yudiatmaja & Yulianthini, 2016). Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah memberikan upah atau kompensasi. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah kompensasi atau gaji yang diterima berguna bagi kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus berdasarkan pada besar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain faktor kompensasi, disiplin kerja juga merupakan peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama, sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi.

Sahid Jaya Solo adalah hotel yang sempurna untuk bisnis atau liburan yang mulus, sehingga dalam memberikan pelayanan tentunya menuntut Hotel Sahid Jaya Solo untuk selalu siap bersaing dengan menyediakan pelayanan semaksimal mungkin dengan kondisi perekonomian yang kurang stabil di masa pandemi saat ini. Melihat roda perekonomian saat ini yang menurun mengharuskan Hotel Sahid Jaya Solo melakukan beberapa strategi untuk menghadapi perekonomian di masa pandemi saat ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Era pandemi saat ini pengunjung hotel mengalami penurunan disebabkan beberapa peraturan seperti PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat).

Kondisi tersebut menuntut Hotel Sahid Jaya Solo menerapkan strategi untuk menjaga kinerja karyawan dalam pelayanan kepada pelanggan. Hotel Sahid Jaya Solo menyadari perlu menjaga kinerja karyawan dengan perubahan strategi kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penerapan sistem kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tepat akan membantu perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Berdasarkan uraian di atas peneliti akan menguji “Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada karyawan Hotel Sahid Jaya Solo.

2. METODE ANALISIS

Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019 : 17).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, data ini diperoleh dari jumlah karyawan yang berada dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada Karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, karena data didapat langsung dari responden berupa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Data lainnya yang diperoleh dari studi kepustakaan untuk melengkapi data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak Hotel Sahid Jaya Solo yaitu sebanyak 88 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan atau kriteria tertentu. Kriteria yang bisa menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan karyawan yang tidak WFH (*Work From Home*) sesuai dengan kriteria tersebut peneliti mengambil sampel sebanyak 50 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan yang didasarkan pada prosedur yang berlaku. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam rangka memberikan dorongan semangat bekerja, dengan besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pedoman-pedoman, aturan dan tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan dan wajib di taati semua karyawan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas**Tabel 1 Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}
Y ₁	0,853	0,2787
Y ₂	0,928	0,2787
Y ₃	0,823	0,2787
Y ₄	0,872	0,2787
Y ₅	0,888	0,2787
X _{1a}	0,781	0,2787
X _{1b}	0,670	0,2787
X _{1c}	0,483	0,2787
X _{1d}	0,589	0,2787
X _{1e}	0,545	0,2787
X _{1f}	0,593	0,2787
X _{2a}	0,798	0,2787
X _{2b}	0,966	0,2787
X _{2c}	0,980	0,2787
X _{2d}	0,942	0,2787
X _{3a}	0,910	0,2787
X _{3b}	0,870	0,2787
X _{3c}	0,753	0,2787
X _{3d}	0,899	0,2787
X _{3e}	0,913	0,2787
X _{3f}	0,930	0,2787

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil menunjukkan pernyataan tentang kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja yang diajukan pada responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Standar Reliabilitas
Y	0,821	0,60
X ₁	0,740	0,60
X ₂	0,846	0,60
X ₃	0,812	0,60

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mengenai Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dinyatakan Reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* $> 0,60$

Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

Asymp sig 2 tailed	standar
0,887	0,410

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov-Test menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan
X_1	0,515
X_2	0,844
X_3	0,680

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasar tabel di atas bahwa nilai probabilitas (Sig) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan model regresi bebas heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,679	1,474
X2	0,231	4,329
X3	0,262	3,819

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan hasil sesuai pada tabel yang artinya semua variabel $> 0,10$. Nilai VIF pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan nilai sesuai pada tabel yang artinya nilai $VIF < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan penelitian ini tidak terkena multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Variabe l	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
Consta nt	-0,051	2,097
X ₁	0,212	0,099
X ₂	0,490	0,155
X ₃	0,331	0,107

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini $Y = -0,051 + 0,212X_1 + 0,490X_2 + 0,331X_3 + e$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diimpresasikan sebagai berikut

- Nilai (α) sebesar -0,051 dapat diartikan bahwa 6variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,051.
- Koefisien 6variabel kompensasi (b_1) dari perhitungan diatas nilai *coefficients* (b) 0,212. Hal ini dapat menunjukkan apabila variable kompensasi naik satu satuan, sementara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,212.
- Koefisien 6variabel disiplin kerja (b_2) dari perhitungan dapat dilihat nilai *coefficients* sebesar 0,490. Hal ini dapat menunjukkan apabila variabel disiplin kerja naik satu satuan sementara variabel kompensasi dan lingkungan kerja konstan 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,490.
- Koefisien variabel lingkungan kerja (b_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* sebesar 0,331. Hal ini menunjukkan apabila 6variabel lingkungan kerja naik satu satuan dan 6variabel kompensasi dan lingkungan kerja konstan 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,331.

Uji F

Tabel 7 Uji F

Model	F	Sig.
Regression	62,911	0,000
Residual Total		

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui hasil tersebut Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo.

Uji t

Tabel 8 Uji t

variabel	B	T	Sig.
(Constant)	-0,051	0,024	0,981
X ₁	0,212	2,130	0,039
X ₂	0,490	3,165	0,003
X ₃	0,331	3,082	0,003

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$, maka diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Solo.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,897	0,804	0,791

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil diatas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,791 atau 79,1%. Koefisien Determinasi atau sumbangan variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 79,1%. Sementara untuk sisanya sumbangan variabel sebesar 20,9% seperti motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan lain lain.

PEMBAHASAN

1. Pebgaruh kompensasi, disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis Uji F diketahui bahwa ada pengaruh secara simultan antara kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo. Karyawan Hotel Sahid Jaya Solo yang berjumlah seimbang antara laki – laki dan perempuan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan kekompakan dengan unit lain ketika bekerja. Penerapan kerjasama tim di Hotel Sahid Jaya Solo dengan menjaga komunikasi antar karyawan membantu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga karyawan juga profesional dalam menaati disiplin kerja yang berlaku di Hotel Sahid Jaya Solo.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Solo.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) menyatakan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaji yang diterima karyawan Hotel Sahid Jaya sesuai dengan pekerjaan dan jabatan dinilai mampu menjaga kinerja karyawan. Insentif tambahan juga diberikan untuk karyawan

yang bekerja di atas target, hal ini mampu menambah semangat karyawan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Hotel Sahid Jaya juga memberikan fasilitas asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan yang merupakan bentuk kesejahteraan karyawan untuk menunjang kinerja semakin meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Jaya Solo.

Berdasarkan penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas & Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hotel Sahid Jaya Solo juga menyadari pentingnya disiplin kerja mampu meningkatkan profesionalitas kinerja karyawan. Profesional kerja yang ditunjukkan karyawan Hotel Sahid Jaya Solo seperti datang dan pulang tepat waktu, berpakaian dan perilaku baik saat bekerja serta menaati peraturan yang berlaku di perusahaan mampu membantu tercapainya tujuan Hotel Sahid Jaya Solo.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Jaya Solo.

Berdasarkan nilai uji t dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar setiap tujuan yang ingin dicapai lebih mudah ketika dilakukan dalam lingkungan yang baik.

Hotel Sahid Jaya terletak di lokasi yang tidak jauh dari pusat kota sehingga mudah diakses karyawan, selain itu lokasi yang strategis cenderung memberikan rasa aman untuk karyawan dalam bekerja. Keamanan di Hotel Sahid juga didukung dengan tempat parkir yang aman dan loker khusus karyawan untuk meletakkan barang pribadi saat bekerja. Penggunaan penerangan yang cukup dan sesuai dengan standar hotel membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sirkulasi udara di lingkungan kerja Hotel Sahid Jaya Solo diatur sesuai standar perhotelan, salah satu contohnya yaitu penggunaan *exhaust fan* di dapur hotel yang membantu karyawan bagian *Food and Beverage Department* dalam menjaga kinerja. Pentingnya menjaga hubungan yang baik diantara karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis salah satunya dengan diadakan *briefing* atau pengarahan sebelum bekerja kepada karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat semakin efektif dan efisien.

4. KESIMPULAN

1. Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo.
 4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo.

SARAN

1. Bagi pihak perusahaan
 - a. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan masukan kepada Hotel Sahid Jaya Solo untuk lebih meningkatkan suatu motivasi yang diberikan kepada karyawan hotel yang berkaitan dengan tunjangan dan kompensasi tambahan kepada karyawan dengan tujuan melaksanakan tugas dengan semangat agar tujuan perusahaan tercapai maksimal.
 - b. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Artinya karyawan selalu menaati tata tertib dengan penuh kesungguhan, tanggung jawab dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat diartikan sangat penting bagi manajemen Hotel Sahid Jaya Solo dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mengembangkan profesional diri agar dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif serta mengurangi kesalahan dalam bekerja.
 - c. Perlunya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis untuk karyawan melalui kegiatan – kegiatan di dalam Hotel seperti penyelesaian pekerjaan secara tim. Hal ini berguna untuk peningkatan
 - d. kerja sama antar pegawai menjadi jauh lebih baik dan lingkungan kerja menjadi lebih kompak.
2. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan di Hotel Sahid Jaya Solo, sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan .

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media . *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 3 No. 2. Hal. 184-190
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, Vol. 2 No. 1, Hal. 101-118.

- Farisi, Salman, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi.2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4 No. 1, Hal. 15-33.
- Gani. A. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.7 No.1, Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makasar.
- Ghozali.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Istiatin, Bambang Mursito. 2018. *Metodologi Penelitian*. UNIBA, Surakarta
- Isvandiari, Any, Lutfiatul F.2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Vol.11 No.1, Hal. 1-8.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2012. *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nugraha, Alvi, Sri Surjani Tjahjawati.2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3 No. 3. Hal. 24-32.
- Prasada, Dodi, Sarwani, Mukhlis Catio.2019. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Vol. 3 No. 3. Hal. 195-207.
- Prastyo, E., Hasiolan, L., B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02 (02), 312-319.
- Riana, Nova, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami.2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, Vol. 2 No. 1. Hal. 1-26.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana.2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26 No. 2. Hal. 1-8.

- Saleh, Abdul Rachman, Hardi Utomo.2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, Vol. 11 No. 21. Hal. 28-50.
- Sari, Mayang, Ferdinand, Asriansyah S Mawung.2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Sawit Lestari. *Journal of Environment and Management*, Vol. 1 No. 2, Hal. 143-151.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Moch. Fahri, Sidik Priadana, Bayu Indra Setya.2017. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 10 No. 2, Hal. 24-33.
- Suwondo, Diah Indriani, Eddy Mardiono Sutanto.2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17 No.2, Hal. 135-144.
- Tyas, Rima Dwining, Bambang Swasto Sunuharo.2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62 No. 1. Hal. 172-180.
- Wairooy, Ali.2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4 No. 1, Hal. 16-24.
- Yudiningsih, Ni Made, Fridayana Yudiatmaja, Ni Nyoman Yulianthini.2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4 , Hal. 1-7.