

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN GREAT  
BORNEO DI KABUPATEN LAHAT**

**SKRIPSI**



**Nama: Pera Susanti**

**Nim : 212019297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang



**Nama: Pera Susanti**  
**Nim : 212019297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : PERA SUSANTI

NIM : 212019297

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia ( SDM )

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023

  
  
Pera Susanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo

Nama : Pera Susanti  
NIM : 212019297  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

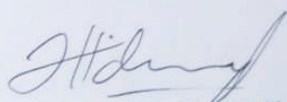
Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Juli 2023

Pembimbing I

  
Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M. Si  
NIDN: 021605001

Pembimbing II

  
Randy Hidayat, S.E., M.Si  
NIDN : 0230019401

Mengetahui,

Dekan

  
  
Dr. Zulcha Irihandayani, S.E., M. Si  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

**“Jika pemilik skripsi ini wafat lebih dulu, apa yang akan diingat dan dikenang?”**

**Pertanyaan sedikit menakutkan. Tapi berbicara tentang wafat, semoga Allah wafatkan kita dalam keadaan husnul khotimah. Mampu dikenang dengan baik, mampu meninggalkan jejak dengan karya-karya terbaik. Hingga doa-doa terbaik melingkupi di hari tenangnya. Aminn”**

**“Siapa yang paling cerdas dan mulia wahai Rosulullah?” Nabi menjawab, “Orang yang paling banyak mengigat kematian dan paling siap menghadapinya, mereka itulah orang yang cerdas, mereka pergi dengan membawa kemuliaan dunia dan kehormatan akhirat”.**

**(HR. Ibnu Majah).**

**#Karena setiap pulang adalah juang#**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- **Dosen Pembimbingku Ibu  
Dr.Maftuhah Nurrahmi,  
S.E.,M.Si  
dan Randy Hidayat,S.E.,M.Si**
- **Teman Seperjuangan &  
Almamater Kebangaan**
- **Kedua Orang Tuaku**

## PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbi'l'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah dalam mata kuliah metode penelitian ini yang berjudul

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo di Kabupaten Lahat.**

Dalam penyusunan laporan ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan. Namun, berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada makalah ini.

Demikian kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan laporan ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M. Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini.
6. Ibu, Ayah, terimakasih telah memberi doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidupku.

7. 2 Adik Indah dan Yogi tersayang yang selalu memberikan semangat dan motivasi Sehingga bisa mencapai ketitik ini.
9. Kakak-kakak sepupuku yang telah baik menyemangati dan membantu dalam penulisan ini.
10. teman terbaik terkhusus Indah Puspita sari dan teman-teman seperjuangan angkatan 2019 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan laporan ini dengan baik.
11. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang terlibat dalam penulisan laporan ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak mambantu penulis selama ini.

Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karuniaNya kepada kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, juli 2023

Pera Susanti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	23
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi Penelitian .....	26
C. Operasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Data Yang Diperlukan .....	30



F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan .....	3
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Kompensasi.....	4
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja .....	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelum .....	20
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	21
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel .....	29
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	49
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV.8 Kompensasi .....	53
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Bersama-sama).....	60
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial / Individu).....	61
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	23
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Jadwal Penelitian .....	72
Lampiran 2	Kuesioner .....	73
Lampiran 3	Data dan Hasil Pengolaan Data .....	77
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	80
Lampiran 5	Frekwensi Identitas Responden .....	83
Lampiran 6	Frekwensi Jawaban Responden .....	84
Lampiran 7	Frekwensi Jawaban Responden .....	89
Lampiran 8	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	90
Lampiran 9	Tabel Rekapitulasi Responden .....	96
Lampiran 9	Tabel Uji F dan Uji t .....	

## ABSTRAK

**Pera Susanti/ 212019297/ 2023/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo/ Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo. Jenis penelitian Asosiatif. Jumlah populasi 81 dan sampel 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo; 2) ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo; 3) ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo.

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **Pera Susanti/ 212019297/ 2023/ The Influence of Work Kompensasion and Work Environment on Employee Performance PT. Golden Great Borneo/ Human Resource Management**

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of PT. Golden Great Borneo. Associative research type. The total population is 81 and the sample is 67 people. Sampling using simple random sampling technique. The data used is primary data, using a questionnaire data collection method. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, Hypothesis Test F and t. The results of the research analysis show that: 1) there is a significant effect of work kompensasion and work environment on the performance PT. Golden Great Borneo2) there is a significant effect of kompensasion and work environment on the performance of PT. Golden Great Borneo.

**Keywords: Work kompensasion, Work Environment and Employee Perf**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia selalu melekat pada suatu organisasi sebagai faktor menentu untuk memberikan konstitusi yang baik bagi suatu organisasi sebuah perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang kompeten dan berkualitas, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja dan siap untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karena hal terkahir yang menentukan efektifita suatu sistem. Sistem manajemen mutu sebenarnya adalah manusia. Pencapaian hasil yang maksimal tentunya tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam mengelolah dan mengatur keberadaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pengawainya menjadi lebih baik.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dalam waktu tertentu kinerja dapat diukur dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan organisasi di pengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah motivasi kerja seseorang u tuk melakukan pekerjaanya merupakan bagaian yang tidak terpisahkan dari pencapaian tujuan (Kasmir, 2016: 182).

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja lingkungan kerja dapat berupa fasilitas, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, kita dapat menciftakan kondisi kerja yang memberikan imbalan kepada karyawan yang mempengaruhi semangat atau meningkatkan kinerja karyawan (Kasmir, 2016: 19).

Kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan pembayaran yang dilakukan kepada perusahaan sebagai imbalan, sistem penggajian harus mencakup kompensasi dan tunjangan sosial dalam hal ini, gaji tambahan dari iuran harus didaftarkan dalam sistem penggajian dalam hal ini tambahan upah dan bonus yang sepadan dengan kontribusi pekerja dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan efisiensi individu (Acheampong dan Timbol Hendro, 2018)

PT. Golden Great Borneo (PT. HGB adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 2007 bergerak dalam bisnis pertambangan batu bara dan mineral pada tahun 2010 PT. GGB memulai kegiatan penambangan batubara dengan lokasi tambang berada di desa Prabumenang, Kecamatan Merapi Timur, Kabupaten Lahat- provinsi Sumatra Selatan dengan hak konsensi seluas 1.913 Ha yang kemudian di bagi menjadi 3 (tiga) blok penambangan yaitu Blok Zebra, Blok Kijing dan blok Utara. Pada saat ini fokus penambangan masih dilakukan pada blok Zebra sementara 2 blok lainnya masih dalam tahap evaluasi dan pengembangan PT. GGB memiliki strategi untuk memperkuat pondasi perusahaan yang memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki, agar dapat bertahan dan tetap unggul dalam persaingan. Perusahaan terus berfokus pada penerapan tata kelola tambang dan tata struktur biaya dan efisien, sumber daya manusia yang kompeten serta sistem kerja yang lebih baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.



**Tabel I.1 Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan****PT. Golden Great Borneo**

No	Butir-Butir Pernyataan	<u>31 Responden</u>	
		Setuju	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan	14	17
2	Kualitas pekerjaan karyawan merasa sudah baik	15	16
3	Karyawan memenuhi target kerja tanpa melakukan kesalahan	9	22

Sumber: Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa efisiensi pegawai masih relatif rendah pada poin 1 terlihat banyak pekerja yang tidak menanggapi pernyataan bahwa pekerja dapat menyelesaikan beban kerja yang ditentukan karena waktu yang tidak mencukupi hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak memberikan jawaban terkait pernyataan tentang kualitas kerja, pegawai kurang teliti dalam bekerja. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa efisiensi tenaga kerja pada poin 1 masih tergolong rendah. Dapat dilihat bahwa banyak pekerja yang tidak menanggapi pernyataan bahwa pekerjaan dapat melakukan pekerjaan yang ditentukan, karena waktu tidak cukup, pekerja tidak siap poin 2 juga berlaku nampaknya masih banyak pekerja yang tidak dapat menanggapi pernyataan tentang kualitas kerja, pekerja kurang teliti dalam bekerja.

**Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Mengenai Kompensasi  
PT. Golden Great Borneo**

**31 Responden Setuju Tidak**

<b>Butir-Butir Pernyataan</b>		
Apa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab	13	18
Gaji yang diterima telah sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah (upah minim)	15	16
Karyawan merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai	7	23

Sumber: Hasil Pra-Riset mengenai kompensansi, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa remunerasi masih relatif rendah terlihat dari point 1 banyak pekerja yang tidak memberikan jawaban atas klaim pekerja bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan tugasnya, sebagian pekerja masih bekerja lembur, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kinerja pegawai masih rendah angka 2 menunjukkan bahwa tuntutan bahwa masih ada pegawai yang tidak menanggapi pernyataan pegawai bahwa upah yang diterima tidak sesuai dengan perintah dari poin 3 terlihat bahwa bahwa rata-rata pekerja yang menjawab tidak karena tunjangan yang di berikan kepada karyawan kemungkinan besar akan di berikan kepada mereka tidak dimotivasi oleh tujuan manajemen sebagaimana dimaksud yang menunjukkan bahwa bahwa kompensasi tidak di terima seperti yang di harapkan

**Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja  
PT. Garden Great Borneo**

No	Butir-Butir Pernyataan	31 Responden	
		Setuju	Tidak
1	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan	10	21
2	Karyawan menghormati aturan kerja yang telah ditetapkan	16	15
3	Selalu memastikan keselamatan di lingkungan	14	17

Sumber: Hasil Pra-Riset mengenai lingkungan kerja, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa lingkungan kerja masih tergolong kurang baik. Pada poin 1 terlihat bahwa banyak pegawai yang tidak menanggapi klaim bahwa pegawai memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lainnya karena pegawai selalu cuek. Ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak terjalin pada poin 2 terlihat bahwa masih ada karyawan yang tidak menanggapi pernyataan bahwa karyawan menghormati aturan kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pelanggaran terhadap peraturan pada poin 3 terlihat bahwa lingkungan kerja selalu meningkat dari segi keselamatan, yang menandakan bahwa lingkungan kerja tidak aman.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo di Kabupaten Lahat.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Great Borneo di Kabupaten Lahat?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo di Kabupaten Lahat?
3. Adakah pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Garden Great Borneo di Kabupaten Lahat?

## **C. Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Great Borneo di Kabupaten Lahat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Golden Great Borneo di Kabupaten Lahat
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Golden Graet Borneo di Kabupaten Lahat

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan PT. Golden Great Borneo.

### **3. Manfaat Bagi Almamater / Universitas**

Hasil penelitian dapat menambah informasi, wawasan dan refrensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astria Kenny (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
- Aulia, Faradilla. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance. Jurnal Profitability*. Vol. 3, No. 1, hlm. 66-90.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center).
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dayani Johansen dan Carol Daniel Kadang. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 2(4).
- Dewi, Hajlita Yelissa, dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*. Vol. 2(9).
- Finah, Saktia Ade & Afridola, Sri. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciba Vision Batam. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 6(4).
- Hasan, Iqbal. (2017). *Statistik II*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heruwanto, Joni. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusamulti Tangerang*. Vol. 17, No. 1, hlm. 69-78.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurmin, Arianto. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sudiardhita. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ (Persero) Tbk*. *Jurnal MAKER*. ISSN: 2502-4434 Vol. 4, No.1, Juni 2018.
- Zahrotul Ulum Naa'imah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya*. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik (Jabeistik)*, Volume 1 Nomor 2, Juni 2021