

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Aimmatul Aizza**

**Nim : 212017045**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Aimmatul Aizza**

**NIM :212017045**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aimmatul Aizza  
NIM : 212017045  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 di cantumkan 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,



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Sri Aneka Karyatama

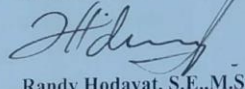
Nama : Aimmatul Aizza  
NIM : 212017045  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 2024



Pembimbing I

  
Hi. Belliwati Kosim, S.E., M.Si  
NIDN: 0217036101

Pembimbing II

  
Randy Hodayat, S.E., M.Si  
NIDN:0110128301

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen

  
  
Dr. Zulcha Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN: 0229057501

### **Motto**

- **Barang siapa yang menjejakkan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (nalasan)nya. (Q.S Al-Zalzalah : 7)**

**Persembahan :**

**Dengan melapaskan**

**Bismillahhirohmannirohim skripsi**

**inisaya persembahkan untuk :**

- **Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta kesehatan dalam penuliskan skripsi ini**
- **Terima kasih kepada orang tua yang tak henti-hentinya mendoakanku agar setiap urusanku di permudah dan diperlancar serta mendukungku dalam setiap langkah**
- **Terima kasih untuk saudara-saudaraku**
- **Terima kasih kepada tercinta serta teman teman yang selalu ada menemaniku**
- **Almamaterku tercinta**

## **PRAKATA**

### **Assalamu”allaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Kota Palembang” Tujuan dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasi kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kesehatan dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.S.i Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, SE,M.Si dan Bapak Randy Hidayat, SE, M.Si Selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan pengarahan, nasehat, serta bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa.

7. Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.
8. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang
9. Sarmila Wati Yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua keluarga yang telah mendukung saya sampai saat ini

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Palembang, Maret 2024

Penulis

Aflathul Akbar

## DAFTAR ISI

<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>Kata pengantar .....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian .....	25
C. Operasionalisasi Variabel.....	26
D. Populasi Dan Sampel .....	27
E. Data Yang Diperlukan .....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	58



**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 63

B. Saran..... 63

**Daftar Pustaka ..... 65**

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

TABEL I.1	Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu.....	4
TABEL III.1	Variabel Definisi, Variabel Indikator .....	26
TABEL III.2	Kerangka populasi dan sampel.....	28
TABEL IV.1	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	42
TABEL IV.2	Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja .....	43
TABEL IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	44
TABEL IV.4	Hasil Uji Rehabilitas .....	45
TABEL IV.5	Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	46
TABEL IV.6	Karakteristik Responden Pendidikan .....	46
TABEL IV.7	Karakteristik Responden Masa Kerja .....	47
TABEL IV.8	Variabel Kompensasi .....	48
TABEL IV.9	Kepuasan Kerja.....	50
TABEL IV.10	Variabel Kinerja Karyawan .....	52
TABEL IV.11	Analisi Regresi Linier Berganda.....	53
TABEL IV.12	Hasil Uji F.....	55
TABEL IV.13	Hasil Uji t .....	56
TABELIV.14	Hasil Uji Determinasi.....	58

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1	Kerangka Pemikiran.....	24
-------------	-------------------------	----

## ABSTRAK

**Aimmatul Aizza / 212017045 / Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Kota Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Kota Palembang. Jenis penelitian Asosiatif. Jumlah populasi 300 dan sampel 75 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, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Ada Pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dan ada Pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi, kepuasan Kerja dan kinerja karyawan sebesar 77,1%.

**Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan.**

## ABSTRACT

**Aimmatul Aizza / 212017045 / The Influence of Compensation and Job Satisfaction on PT Employee Performance. Sri Aneka Karyatama Palembang City / Human Resources Management**

The purpose of this research is to determine the influence of compensation and job satisfaction on employee performance at PT. Sri Aneka Karyatama, Palembang City. Associative research type. The total population is 300 and the sample is 75 people. Sampling used a simple Random Sampling technique. The data used is primary data, using the questionnaire data collection method, the analysis technique used is Multiple Linear Regression, F and t Hypothesis Testing, and the Determination Coefficient. The research results show that there is a significant influence between compensation and job satisfaction on employee performance, there is a significant influence between compensation on employee performance, and there is a significant influence between job satisfaction on employee performance. The coefficient of determination shows that the contribution of compensation, job satisfaction and employee performance is 77.1%.

**Keywords: Compensation, Job Satisfaction and employee performanc**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, (2017:45).

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya, kompensasi dan disiplin kerja karyawan. (Sudaryo ,2018:205)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi financial atau nonfinancial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (financial reward) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya

Mangkuprawira (2017: 196) menjelaskan jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dikuasainya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Kepuasan Kerja adalah keadaan kepuasan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenaangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Edy sutrisno (2016:74) Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

PT. Sri Aneka Karyatama yang dikenal sebagai PT.SAK adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 1987 dan merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang sampai dengan saat ini bergerak dalam usaha dibidang Konstruksi, Supplier, dan Cleaning Services. PT. Sri Aneka karyatama Palembang ini beralamatkan di JL.Mayor Zen PT. Pusri 30118

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan**  
**PT.Sri Aneka Karyatama**

Tahun	Jumlah Pekerjaan	Pekerjaan Selesai	Persentase pekerjaan selesai tepat waktu	Persentase pekerjaan tidak selesai (%)
2018	212	193	90%	10%
2019	243	210	86%	14%
2020	298	242	81%	19%
2021	310	275	88%	12%
2022	420	378	90%	10%

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa pada tahun 2018 jumlah pekerjaan mencapai 212 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 193 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19 atau 10%. Untuk tahun 2019 jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 14%. Pada tahun 2020 jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan.Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19%. Sedangkan tahun 2021 jumlah pekerjaan sebesar 310 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 275 pekerjaan sebesar 12%. Dan Pada Tahun 2022 pekerjaan sebesar 420, pekerjaan tepat waktu 378 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selsai tepat waktu sebesar 10 %.Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan karyawan dari sisi Jumlah Pekerjaan (kuantitas) tidak dapat selesai sesuai dengan jumlah pekerjaan yang harusb dikerjakan. Kualitas pekerjaan karyawan juga dianggap kurang sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan



Kinerja di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang di identifikasikan bahwa tingkat pekerjaan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu pertahunnya meningkat itu artinya tingkat kinerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ini buruk hal tersebut di buktikan berdasarkan data ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan kinerja ini terjadi disebabkan oleh adanya permasalahan kompensasi dimana kompensasi kepada karyawan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Sri Aneka KaryatamaPalembang permasalahan yang terjadi berkaitan dengan gaji karyawan. Kemudian indikasi dalam, pemberian insetif bagi karyawan sering di abaikan (Tidak diberikan) insetif tidak turun.Permasalahan lainnya yaitu terkait tunjangan dimana tunjangan karyawan tidak sesuai dengan apa yang harus mereka kerjakan pada perusahaan ini.

Faktor Permasalahan lainnya adalah kepuasan kerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang tidak merasa puas dikarnakantingkat gaji yang di berikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai yang diharapkan karyawan.Karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu disebabkan tingkat gaji karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, hal tersebut mempengaruhi tingka kesetiaan ini terlihat dari loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kemampuan Karyawan Pada PT.Sri Aneka Karyatama tepat waktu sesuai dengan schedhule pekerjaan yang harus diselesaikan.

Kreatifitas Karyawan PT.Sri Aneka Karyatama membuat perusahaan lebih berkembang dengan cara merubah cara kerja yang baru.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi pihak lain

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
- CAPSAs'ad, Moh. (2014). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Ardalia Theodore, Besti Lilyana. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.3 No.1, Januari 2017.
- Brahmasari, I.A., & Agus, S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 2. No.19
- Dessler, Gary. (2017). Manajemen Personalialia. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalialia&Sumber Daya Manusia edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Iqbal Hasan (2015). Pokok-pokok Materi Statistik 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kadek Ayu Warsiti Sundari Dewi, dkk (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. .Hal 273-283

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Teori dan Praktek) Penerbit PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkuprawira, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Nanang Tegar. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant. Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Roy Irawan dan Handayani (2018, Maret). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta*. Program Studi Manajemen Administrasi. Diakses 28 November 2019, Vol II. No 1. Hal 2-3
- R Supomo, Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Surya Firmansyah, I Wayan Mendra, Yenny Verawati. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar*. Jurnal Emas-Vol 2 Nomor 2 Februari 2021.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,