

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor

Ismartaya¹, Siti Sarifah², Palahudin³

^{1,2,3}Universitas Djuanda Bogor Jawa Barat Indonesia

ismartaya@unida.ac.id¹, siti.sarifah@unida.ac.id², palahudin@unida.ac.id³

ABSTRACT

This study is to analyze the influence of work discipline, work environment and employee performance whether a direct and significant effect or not on compensation. Questionnaires were distributed to 46 respondents who were taken with the determination of the sample using nonprobability sampling techniques with sampling techniques used are saturated samples (saturation sampling). Questionnaires tested with validity test, reliability test and classical assumption test sobel test. The test results are valid, realistic and used for regression. The method of analysis used is descriptive method and path analysis with quantitative approach. The results showed that 1) work discipline and work environment has a direct and significant effect on compensation 2) work discipline work environment, and compensation has a direct and significant effect on employee performance, 3) there is a mediating effect between work discipline and work environment on employee performance through compensation.

Keywords : *work discipline, work environment, compensation, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan apakah berpengaruh langsung dan signifikan atau tidak terhadap kompensasi. Kuisioner didistribusikan kepada 46 responden yang diambil dengan penentuan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sample jenuh (saturation sampling). Kuisioner teruji dengan uji validitas, uji realibilitas uji asumsi klasik dan uji sobel. Hasil pengujian tersebut valid, realibel dan dipakai untuk regresi. Metode analisis yang digunakan yaitu metode deskriptif dan analisis jalur (path analysis) dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kompensasi 2) disiplin kerja lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh mediasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.

Kata kunci : *disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung dengan aktivitas dan kreativitas sumber daya yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Yamaha Corporation merupakan sebuah perusahaan Jepang yang menjual produk, antara lain sepeda motor. PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor (Yamaha JG Bogor) merupakan *dealer* resmi Yamaha yang berlokasi di Jl. Siliwangi, No.42, Rt.01/01, Batutulis, Kec. Bogor Selatan, Kota Bogor. PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor

secara operasional menjalankan bisnis *retail* otomotif Yamaha. Sejak awal berdiri *dealer* ini sudah bergerak dalam bidang 3S yaitu *sales*, *service* dan *spare parts*.

PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor (Yamaha JG Bogor) memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan yang rendah yang diduga disebabkan oleh karyawan yang kurang disiplin, rendahnya kompensasi dan suasana lingkungan kerja pada perusahaan yang kurang mendukung. Hal tersebut, berdampak pada pencapaian target penjualan motor setiap bulannya. Oleh karena itu, ada beberapa bulan yang pe njualannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Seluruh departemen yang ada di PT. Jayamandiri Gemasejati berperan penting karena saling berhubungan dan memiliki ketergantungan apabila setiap departemen tersebut baik akan berpengaruh terhadap perusahaan, sebaliknya apabila setiap departemen tidak baik akan menimbulkan kendala. Kendala tersebut dapat bersumber dari faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Faktor eksternal bersumber dari lingkungan di luar organisasi sedangkan faktor internal bersumber langsung dari dalam lingkungan organisasi. Tugas-tugas karyawan yang berat seringkali menimbulkan penurunan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang dimiliki sehingga diduga mengakibatkan penurunan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel target penjualan dan realisasi penjualan pada tahun 2022 berikut ini:

Tabel Data Target-Realisasi Penjualan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor Tahun 2022

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Ketercapaian Target (%)	Keterangan
1	Januari	100	65	65	Tidak Tercapai
2	Februari	100	93	93	Tidak Tercapai
3	Maret	100	115	115	Tercapai
4	April	105	88	76	Tidak Tercapai
5	Mei	110	100	91	Tidak Tercapai
6	Juni	115	117	102	Tercapai
7	Juli	120	90	75	Tidak Tercapai
8	Agustus	110	85	77	Tidak Tercapai
9	September	110	90	82	Tidak Tercapai
10	Oktober	110	89	81	Tidak Tercapai
11	November	110	88	80	Tidak Tercapai
12	Desember	110	88	80	Tidak Tercapai

				Tercapai
Total	1320	1108	1017	Tidak Tercapai
Rata-Rata	110	92	84	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Jaya Mandiri Gema Sejati Bogor, 2022

PT. Jaya Mandiri Gema Sejati Bogor selalu melakukan evaluasi penilaian data sikap dan penampilan dengan aspek yang dinilai yang dilihat dari penilaian kinerja. Dalam hal ini PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor, melakukan penilaian data sikap dan penampilan dengan aspek yang dinilai yaitu (BM/BH) yang artinya karyawan tersebut harus meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai harapan atau standar yang diinginkan perusahaan. *Fulfills Criteria* (FC) yang artinya karyawan telah mencapai atau melebihi harapan atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan. *Satisfactorily Competent*, (SC) yang artinya karyawan telah memenuhi standar dasar yang diharapkan dari karyawan tersebut. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2017) yaitu disiplin kerja. Menurut Siswanto (2018) Disiplin kerja adalah suatu sikap mentaati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Berdasarkan data keterlambatan karyawan dan absensi karyawan terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan dalam bekerja atau rendahnya kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan, yang memang tidak adanya kebijakan atau aturan tegas yang mengharuskan karyawan untuk datang tepat waktu.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2017) yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Salah satu indikator menurut Nitisemito (2015) adalah fasilitas kerja, karena fasilitas kerja yang memadai akan mendukung proses pekerjaan. Berdasarkan data kerusakan sarana dan prasarana terdapat kerusakan pada sarana dan prasarana disebabkan barang yang sudah melebihi batas usia pemakaian dan kondisi tegangan listrik di perusahaan yang tidak stabil juga dapat menyebabkan kerusakan pada beberapa fasilitas terlebih pada bagian elektronik. Sementara itu, berdasarkan hasil observasi di lingkungan kerja divisi produksi dan wawancara pada tanggal 24 Oktober 2023 kepada 30 orang karyawan terdapat masih terdapat masalah yang dialami seperti halnya kurang baik hubungan atasan dan bawahan, serta masih adanya konflik antar sesama rekan kerja dan masalah bonus penjualan yang berbeda-beda sehingga menyebabkan kecemburuan sosial.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2017) yaitu kompensasi. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Adapun Indikator kompensasi dapat diukur melalui menurut Hasibuan (2019) Asuransi, Gaji, Bonus, Tunjangan. berdasarkan wawancara dengan manajer dan salah satu karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor pada 25 Oktober 2023, diketahui bahwa kompensasi dalam

bentuk gaji yang diberikan kepada beberapa jabatan belum mencapai upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Bogor Menurut Pemprov Jabar mengenai UMR.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif merupakan pengolahan data yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Sementara itu menurut Sugiyono (2017), metode verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian, untuk menguji hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika, sehingga didapat hasil penelitian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017), adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Populasi menurut Sugiyono (2017), merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah sekitar 46 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel seluruh populasi dijadikan sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui studi pustaka (buku, jurnal, skripsi) dan studi lapangan (kuesioner, wawancara). Metode pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, dengan pengujian instrumen menggunakan bantuan program IBM SPSS 29. Metode analisis data yang digunakan yaitu melalui analisis jalur (path analysis), dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19,198	2,839		,001
	Disiplin Kerja	,378	,145	,270	,030
	Lingkungan Kerja	,458	,160	,272	,039

a. Dependent Variable: Kompensasi

Tabel Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

Sumber: Data Pimer diolah, 2024

$$Z = \rho zX_1 + \rho zX_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = 0,378X_1 + 0,458X_2 + \varepsilon_1$$

Hasil Koefisien Kolerasi Berganda Persamaan Pertama

Tabel Koefisien Kolerasi Persamaan Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^c	,595	,486	3,909

b. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Data Primer, diolah 2024

3. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

Adapun berdasarkan Tabel 4.34 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kompensasi memiliki nilai R2 sebesar 0,595 atau 59,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kompensasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti factor internal yang meliputi: kemampuan intelektual, kepuasan kerja, pengalaman kerja, pendidikan, dan faktor eksternal yang meliputi: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan sisitem manajemen yang ada diperusahaan (Dharma, 2018).

1. Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

Tabel Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,029	4,328		3,163	,872
	Disiplin Kerja	,372	,148	,349	2,516	,016
	Lingkungan Kerja	,191	,074	,361	2,571	,014
	Kompensasi	,274	,084	,277	3,623	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Primer, diolah 2024

$$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho ZY + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,372X_1 + 0,191X_2 + 0,274Z + \varepsilon_2$$

2. Hasil Koefisien Kolerasi Persamaan Kedua

Tabel Koefisien Kolerasi Persamaan Kedua

Model Summary^b

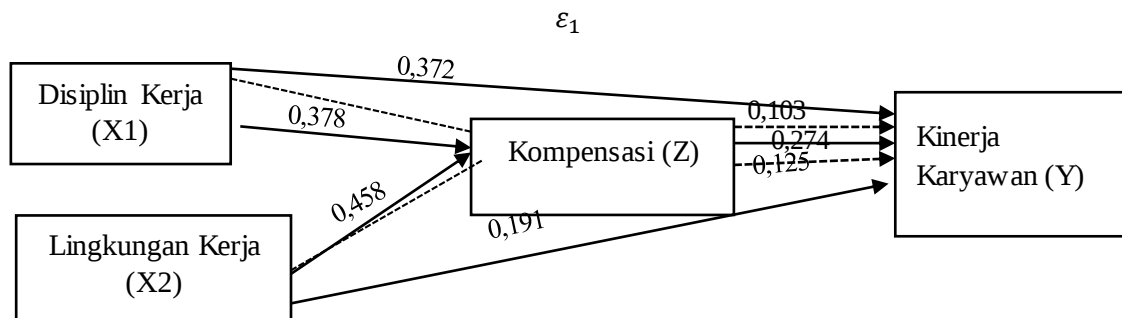
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^c	,413	,372	4,685

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

3. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Kedua

Adapun berdasarkan Tabel 4.36 dapat dilihat bahwa nilai R² sebesar 0,413 atau 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti factor internal yang meliputi: kemampuan intelektual, kepuasan kerja, pengalaman kerja, pendidikan, dan faktor eksternal yang meliputi: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan sisitem manajemen yang ada diperusahaan (Dharma, 2018).



Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Uji Hipotesis

Adapun berdasarkan hasil dari masing-masing uji-t dan uji sobel, selanjutnya dijelaskan rekapitulasi dari keseluruhan uji hipotesis sebagaimana tercantum dalam tabel 4.43 berikut ini:

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji t (Pengaruh Langsung)

No	Hipotesis	Kriteria Pengujian		Keputusan	Kesimpulan
		Uji t	Signifikasi		
1	$X1 \rightarrow Z$	$1,718 > 1,669$	$0,030 < 0,05$	Ho ditolak Ha diterima	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi
2	$X2 \rightarrow Z$	$1,729 > 1,669$	$0,039 < 0,05$	Ho ditolak Ha diterima	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi
3	$X1 \rightarrow Y$	$2,516 > 1,669$	$0,016 < 0,05$	Ho ditolak Ha diterima	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	$X2 \rightarrow Y$	$2,571 > 1,669$	$0,014 < 0,05$	Ho ditolak Ha diterima	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	$Z \rightarrow Y$	$3,623 > 1,669$	$0,000 < 0,05$	Ho ditolak Ha diterima	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)

No	Hipotesis	Kriteria Pengujian		Keputusan	Kesimpulan
		Zhitung	Ztabel		
1	$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$	2,03	196	Terdapat pengaruh mediasi/ <i>intervening</i>	Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi
2	$X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$	2,15	196	Terdapat pengaruh mediasi/ <i>intervening</i>	Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa thitung pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,718, dengan nilai ttabel 1,669, artinya thitung lebih besar ttabel (thitung > ttabel) ($1,718 > 1,669$) dan nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh (Astina, 2020) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa thitung pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,729, dengan nilai ttabel 1,669, artinya thitung lebih besar ttabel (thitung > ttabel) ($1,729 > 1,669$) dan nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh (Ardiyansyah, 2021) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa thitung pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2,516, dengan nilai ttabel 1,669, artinya thitung lebih besar ttabel (thitung > ttabel) ($2,516 > 1,669$) dan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh (Husain, 2018) menyatakan bahwa

secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa thitung pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 2,371, dengan nilai ttabel 1,669, artinya thitung lebih besar ttabel (thitung > ttabel) ($2,371 > 1,669$) dan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh (Sihaloho, dkk, 2019) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa thitung pada variabel kompensasi (X2) sebesar 3,623, dengan nilai ttabel 1,669, artinya thitung lebih besar ttabel (thitung > ttabel) ($3,623 > 1,669$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh (Firdaus, 2020) menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Zhitung pada variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 2,03, dengan nilai Ztabel 1,96, artinya Zhitung lebih besar Ztabel (Zhitung > Ztabel) ($2,03 > 1,96$), artinya variabel disiplin kerja (X1) secara tidak langsung berpengaruh dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel kompensasi (Z) pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh (Astina, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Zhitung pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 2,15, dengan nilai Ztabel 1,96, artinya Zhitung lebih besar Ztabel (Zhitung > Ztabel) ($2,15 > 1,96$), artinya variabel lingkungan kerja (X2) secara tidak langsung berpengaruh dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel kompensasi (Z) pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh (Ardiyansyah, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Di sini, berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan jawaban dari hipotesis dan / atau tujuan penelitian atau temuan yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari

hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis.

Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansyah, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Skripsi.Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang
- Astina Puspitasari. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Pada Ho me Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung). Skripsi. Tidak Diterbitkan.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. Tulungagung.
- Dharma, S. (2018). Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan Hmsp. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alex. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka setia.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagitiga Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secetrum. 273 - 281
- Siswanto. (2017). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pemberdayaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.