

Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation

Immanuel Steven Lie¹⁾, Rinintha parameswari²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : immanuelstevenlie1907@gmail.com, rinintha.parameswari@ubdac.id

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk bisa mengetahui sejauh mana lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Kitchenware Innovation. Pada penelitian ini, penulis menggunakan Teknik non probability sampling dengan dibarengi metode pengambilan data sampel berupa purposive sampling. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 103 orang responden. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R square yaitu senilai 0.724 atau 72.4%, yang bisa diartikan bahwa pengaruh lingkungan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72.4% sedangkan dari uji F yang sudah dilakukan oleh penulis, didapatkan hasil f hitung $86.532 > F$ tabel 2.70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F (uji Simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu lingkungan (X1), Kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) Pada PT Adhi Kitchenware Innovation..

Kata Kunci : Lingkungan, Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, oleh sebab itu dilakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini juga dilakukan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang terjadi ketika suatu permasalahan dari variabel variabel yang diteliti. lingkungan kerja yang baik, gaji yang adil, dan disiplin kerja yang kuat dapat secara positif memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan perusahaan yang belum tertata dengan baik sehingga menyulitkan karyawan dalam bekerja dan berkoordinasi.
2. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan yang dijanjikan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation.
3. Disiplin kerja yang buruk berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di jelaskan diatas, maka penulis menemukan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh tujuan yang mendalam dan memberikan bukti yang kuat mengenai pengaruh lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam penentuan kinerja karyawan, Area dimana para karyawan melakukan pekerjaannya dapat disebut sebagai lingkungan kerja.

Menurut (Sugandha, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga menghadapi banyak masalah seperti penjadwalan kerja, kondisi lingkungan, terlalu banyak pekerjaan, sistem manajemen dan ketidakpastian.”

Menurut (F. P. Wibowo & Widiyanto, 2019) Menyatakan :

“Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.”

Menurut (Simamora & Sambas, 2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu dari beberapa faktor yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Hasibuan, 2017 dalam jurnal (Setia, Amelia, 2022) menyatakan bahwa :

“Uang atau barang yang diterima karyawan dan diberikan oleh perusahaan atas jasa yang diberikannya disebut kompensasi.”

Menurut idris, 2016 dalam jurnal (Suandi & Tjong, 2021) menyatakan yaitu :

“Kompensasi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik finansial maupun non finansial. Bagi karyawan, remunerasi merupakan hak karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan”.

Menurut Kasmir, 2017 dalam jurnal (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan yang adil dan pantas atau imbalan finansial atau non finansial langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atau kontribusi atau jasa terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”.

Disiplin kerja

Menurut (Sugandha et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Disiplin bisa disebut juga mengajarkan pegawai untuk mengikuti segala peraturan yang ada dalam organisasi, menghargainya dan menghasilkan kinerja yang baik.”.

Menurut Andy & Sutrisna (2018) dalam (Yoyo & Yuliana, 2023) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas prestasi kerja pegawai.”.

Menurut (JODI & Hernawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan kerja juga dipicu oleh pemimpin yang menyanggah kemampuan untuk mendorong dan mempengaruhi organisasi menuju target atau tujuan perseroan yang telah ditentukan.”.

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, baik kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Diketahui juga bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa

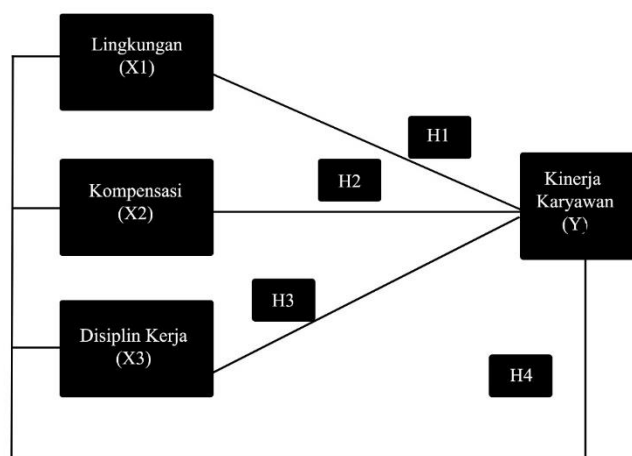
“Kinerja ialah Hasil kerja pegawai yang turut andil dalam mencapai tujuan organisasi.”.

Menurut Pujiarti 2019 dalam (Yoyo & Yuliana, 2023) Menyatakan bahwa :

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja sama antara orang-orang dan sumber daya organisasi untuk mencapai hasil berdasarkan tingkat dan standar mutu yang telah ditetapkan. Setiap aktivitas dan kinerja individu menjadi kunci tercapainya produktivitas. Menurut

Menurut (Sugandha et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Pada prinsipnya kinerja suatu unit organisasi tempat seseorang atau sekelompok orang berada mencerminkan kinerja sumber daya manusianya. Penilaian kinerja mengevaluasi dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, prestasi, dan perkembangan karyawan.”.



H1 : Diduga pengaruh Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

secara parsial terdapat

H2 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

H3 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H4 : Diduga Terdapat pengaruh Lingkungan (X1), Kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) Secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penekanannya ada pada analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik yaitu SPSS untuk interpretasi data.

Populasi

Populasi diambil dari Karyawan PT. Adhi Kitchenware Innovation serta objek yang dapat dijadikan sumber informasi/data dari penelitian yang telah dilakukan. saat penelitian ini dilakukan diketahui populasi dari hasil penelitian penulis sebanyak 103 karyawan di PT. Adhi Kitchenware Innovation / seluruh jumlah karyawan kecuali security.

Sampel

Peneliti menggunakan Teknik non probability sampling yang artinya : Non-probability sampling Adalah suatu prosedur pengambilan sampel yang tidak memperhatikan kaidah-kaidah peluang (probability). Biasanya tergantung pada kebijakan dan pengalaman serta subyektifitas dari si peneliti.(Rawung, 2020).

Yang bisa diartikan bahwa, sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation yang dipakai menjadi responden untuk menjawab penelitian ini.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Teknik angket / kuisisioner.

(Selly & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

Kuesioner merupakan pernyataan yang diberikan kepada responden dalam bentuk tertulis, termasuk dalam bentuk daftar pernyataan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diamati dalam penelitian ini. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yaitu petunjuk pengisian, bagian identifikasi responden (nama, alamat, jenis kelamin, pekerjaan, umur, dan lain-lain) dan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis.

Menurut (Hernawan, 2019) mengatakan bahwa :

Mendistribusikan kuisioner yaitu mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan atau berhubungan langsung dengan masalah yang sedang diteliti.

Pengukuran

1. Uji validitas

Uji validitas adalah menguji ketepatan atau kebenaran suatu alat ukur dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur keakuratan suatu survei atau apakah item-item dalam kuesioner diukur secara akurat menggunakan skala.

2. Uji reliabilitas

Menurut (P. Wibowo et al., 2023) Mengatakan bahwa :

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten suatu pengukuran dapat diandalkan ketika satu, dua, atau pengukuran berulang yang dilakukan pada waktu berbeda memberikan hasil yang sama.

3. Uji asumsi klasik

Menurut (Silaswara et al., 2018) mengatakan bahwa :

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji kualitas data yang dilakukan sebelum dilakukannya pengujian regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi.

4. Uji Model statistik

Dalam uji model statistic ini terdapat berbagai cara untuk pengujian seperti:

- a. Analisis regresi linear berganda
- b. Analisis korelasi berganda
- c. Uji koefisien determinasi

5. Uji hipotesis

pengujian Hipotesis adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis tentang suatu populasi dengan menggunakan data sampel yang ada.

A. Uji T

Menurut, (Hernawan & Andy, 2018) menyatakan,

Pada kolom t digunakan pengujian t untuk menguji tingkat kebenaran dari hipotesis secara parsial, dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang telah diperoleh dengan nilai ttabel. Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

B. Uji F

Menurut (Theorando, Sepdita;Kusnawan, 2021) menyatakan :

Menggunakan uji simultan (uji f) untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama atau secara simultan.

HASIL

1. Tabel Model Summary

a. Variabel x1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.345	5.66379

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Berdasarkan tabel diatas, dipengaruhi nilai koefisien R square (R²) sebesar 0.351 atau 35.1% jadi bisa diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.351 atau sebesar 35.1% .

b. Variabel x2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.173	6.36119

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas, dipengaruhi nilai koefisien R square (R²) sebesar 0.181 atau 18.1% jadi bisa diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.181 atau sebesar 18.1%

c. Variabel x3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.701	3.82208

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Berdasarkan tabel diatas, dipengaruhi nilai koefisien R square (R²) sebesar 0.704 atau 70.4% jadi bisa diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.704 atau sebesar 70.4%

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T
 - Variabel x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.151	3.071		5.585	.000
	Lingkungan	.566	.077	.592	7.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung senilai 7.390 > t tabel 1.983 dan Sig 0.000 yang dimana < 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan, terhadap kinerja karyawan.

- Variabel x2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.594	3.415		6.909	.000
	Kompensasi	.412	.087	.426	4.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung senilai 4.728 > t tabel 1.983 dan Sig 0.000 yang dimana < 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

- Variabel x3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.954	2.256		2.196	.030
	Disiplin kerja	.834	.054	.839	15.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung senilai $15.514 > t$ tabel 1.983 dan Sig 0.000 yang dimana < 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3613.560	3	1204.520	86.532	.000 ^b
	Residual	1378.071	99	13.920		
	Total	4991.631	102			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan, Kompensasi

Diketahui dari tabel 4.64 diatas, F hitung sebesar 86.532 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang dimana < 0.05 , maka disimpulkan nilai f hitung $86.532 > f$ tabel 2.70 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. dari hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada 103 orang responden. Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka bisa diketahui bahwa lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar bisa lebih memperhatikan, mempertimbangkan, serta meningkatkan lagi, lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa :

Adanya pengaruh yang positif dan relevan antara Lingkungan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Diketahui pengaruh Lingkungan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.351 atau sebesar 35.1% Dibuktikan dari hasil nilai thitung yaitu $7.390 > t$ tabel 1.983 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima.

Adanya pengaruh yang positif dan relevan antara kompensasi (X_2) kepada Kinerja karyawan (Y) Diketahui pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.181 atau sebesar 18.1% Dibuktikan dari hasil nilai thitung yaitu $4.728 > t$ tabel 1.983 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adanya pengaruh yang positif dan relevan antara Disiplin kerja (X3) kepada Kinerja karyawan (Y) Diketahui pengaruh Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.704 atau sebesar 70.4% Dibuktikan dari hasil nilai thitung yaitu 15.514 > t tabel 1.983 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Adanya pengaruh yang positif dan relevan antara Lingkungan (X1), Kompensasi (X2), Dan Disiplin kerja (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.62 *model summary*, bisa dilihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0.724 atau 72.4 % yang memiliki arti bahwa pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 72.4 % Berdasarkan pada tabel 4.64 ANOVA, Bisa dilihat nilai *F*hitung adalah 86.532 dimana > *F*tabel 2.70 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.005.

REFERENSI

- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT . ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-14.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1-6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Hernawan, E. (2019). Pengaruh Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mie Sedap Di Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 57. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.164>
- Hernawan, E., & Andy. (2018). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen gerai Alfamidi Taman Royal Tangerang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16, 1-8. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- JODI, E., & Hernawan, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNLIFE FINANCIAL INDONESIA BAGIAN MARKETING. *Skripsi*.
- Rawung, D. T. (2020). Metode penarikan sampel. *Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Badan Pusat Statistik RI*, 22. https://pusdiklat.bps.go.id/diklat/bahan_diklat/BA_2144.pdf
- Selly, & Sutrisna. (2022). Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi "Kopi Clbk"). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 842-848. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1392>
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1-14. [http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf](http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI%20AGUNG%20Satrio%201512121086%20.pdf)
- Silaswara, D., Ginny, P. L., Hanapi, F., & Parameswari, R. (2018). Pengaruh kepemilikan

- asing, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap nilai perusahaan pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2015 - 2017. *Akuntoteknologi : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi*, 10(2), 1-10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto>
- Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3869-3876. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2106>
- Suandi, H., & Tjong, S. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. 3, 1-9.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Sugandha, S., Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *ECo-Buss*, 4(2), 107-117. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.243>
- Theorando, Sepdita;Kusnawan, A. (2021). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Makmur Dwijaya. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Wibowo, P., Hernawan, E., Wicaksono, B. B., & Kusnawan, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Pendapatan Usaha Ekonomi Masyarakat Umkm Industri Batik Kota Yogyakarta Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 103-113. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i2.1828>
- Yoyo, T., & Yuliana. (2023). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>