
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TERANG BAGI BANGSA TANGERANG
SELATAN**

Fahmi Ramadhan Batubara^{1*}, Eko sudarso²

Universitas Pamulang Tangerang Selatan, banten, Indonesia

Fahmibb1711@gmail.com, dosen02070@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Terang bagi bangsa baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 86 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis lingkungan kerja diperoleh nilai thitung 3.962 > ttabel 2.001 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) kompensasi diperoleh nilai thitung 4.082 > ttabel 2.001 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 > 0,05). Hasil penelitian lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terang bagi bangsa ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 10.209 + 0.221X_1 + 0.251X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung (9.946 > Ftabel 3.96) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,00 (0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 19.4% terhadap kinerja karyawan pada PT. Terang bagi bangsa. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara simultan antara lingkungan kerja (X_1) kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and compensation on the performance of PT employees. Light for the nation both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 86 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing. This is proven by the results of the work environment hypothesis test, which obtained a tcount value of 3,962 > ttable 2,001 and was strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Compensation obtained a tcount value of 4,082 > ttable 2.001 and strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 > 0.05). The research results of the work environment and compensation simultaneously have a positive and insignificant effect on the performance of PT employees. The light for the nation is shown by the multiple linear regression equation $Y = 10.209 + 0.221X_1 + 0.251X_2$. This is proven by the results of

simultaneous hypothesis testing obtained by the Fcount value ($9.946 > F_{table} 3.96$) and reinforced by the significance value < 0.00 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient of determination test for work environment variables and compensation have an influence of 19.4% on employee performance at PT. Light for the nation. Thus H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. This means that it is proven that there is a simultaneous insignificant influence between the work environment (X_1) compensation (X_2) on employee performance (Y)

Keywords: *Work environment, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN

PT.Terang Bagi Bangsa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa. Perusahaan ini berdiri pada Tahun 2017 dan masih berkembang pesat sampai saat ini. PT.Terang Bagi Bangsa selalu mengutamakan kepuasan pelanggan dan menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen mereka. wawasan dan keterampilan yang dimiliki mampu karyawan membuat perusahaan ini dapat bersaing dengan perusahaan lain. Namun demikian ada yang perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan baik itu hubungan antar sesama karyawan, lingkungan yang kurang memadai, bahkan kompensasi yang di terima oleh karyawan PT. Terang Bagi Bangsa Tangerang Selatan.

Pada penelitian ini, peneliti mengangkat variabel lingkungan kerja menurut Sedarmawati dalam (Handayani, 2019:132) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*Non - Phisical Warking Environment*).

peneliti menyimpulkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan terutama dalam kondisi persaingan yang ketat antara perusahaan saat ini tetap bertahan dan berkembang. Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Terang Bagi Bangsa Tangerang Selatan pada tahun 2022-2024, yang ditunjukan dengan capaian KPI.

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja karyawan di PT. Terang Bagi Bangsa Tangerang Selatan

No.	Tahun	Target Capaian	Aktual Capaian	Keterangan
1	2022	90%	74%	Tidak Tercapai
2	2023	90%	70%	Tidak Tercapai
3	2024	90%	68%	Tidak Tercapai

Sumber : PT.Terang Bagi Bangsa Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil penilaian kinerja karyawan PT. Terang Bagi Bangsa Tangerang, dari total 68 karyawan realisasi pencapaian kerja masih berada pada keterangan tidak tercapai dari apa yang di targetkan oleh perusahaan.

Menunjukkan bahwa dari hasil kinerja yang dicapai 74% pada tahun 2022, dan mengalami penurunan menjadi 70% pada tahun 2023, lalu mengalami penurunan kembali sampai 68% pada tahun 2024.

Berdasarkan data yang diberikan perusahaan, kinerja karyawan PT. Terang Bagi Bangsa Tangerang Selatan diduga belum tercapai dan kurang stabil atau fluktuatif, terindikasi dari kurangnya target yang tidak tercapai atau tidak sesuai harapan dalam beberapa tahun ini.

METODE

Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:44), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan positif yang mengikutsertakan angka dan kuantifikasi dalam memperoleh dan menganalisis data. Penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat induktif dalam mengamati perilaku fenomena sosial untuk menemukan esensi dari peristiwa tersebut. Berdasarkan definisi masing-masing jenis penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dikarenakan kesimpulan yang hendak diperoleh berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert kemudian dianalisis menggunakan salah satu jenis metode statistik.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.25 Hasil Uji t (Parsial) Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.837	3.214		7.417	.000
	Lingkungan Kerja	.389	.098	.397	3.962	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $86-2=84$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.001, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3.962 > 2.001$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.26 Hasil Uji t (Parsial) Variabel X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.811	4.344		4.330	.000

	Kompensasi	.399	.098	.407	4.082	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $86-2=84$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.001, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.082 > 2.001$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 1. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3532.010	2	1766.005	70.714	.000b
	Residual	1922.978	77	24.974		
	Total	5454.988	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($70,714 > 2,723$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X1)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3.962 > 2.001$) besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 15.7% dan sisanya sebesar 84.3% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 23.837 + 0.389 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 23.837 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 23.837 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terang bagi bangsa.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.082 > 2.001$) besarnya pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 16.6% dan sisanya sebesar 83.4% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu $= 18.811 + 0.399 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

nilai konstanta sebesar 18.811 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 18.811 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terang bagi bangsa.

Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $9.946 > 3.96$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 19.3% dan sisanya sebesar 80.7% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 10.209 + 0.221X_1 + 0.251X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Terang bagi bangsa.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 23.837 + 0.389 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{ hitung} (3.962 > t\text{tabel } 2.001)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 18.811 + 0.399 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t\text{ hitung} (4.082 > t\text{tabel } 2.001)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 10.209 + 0.221X_1 + 0.251X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.440 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang, dengan koefisien determinasi 174 atau 17.4%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai $F\text{hitung} (9.946 > F\text{ tabel } 3.96)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara simultan antara lingkungan kerja (X1) kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Darmawan,(2019)."*Implementasi Data Mining Menggunakan. Model Svm*
 Algifari, F. (2023). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung (2008-2017)* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
 Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). *Jurnal Arastirma*, Vol.1 No.1. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*.
- Angga Pratama Vol. 3, No.2, Juli 2020 ISSN 2621 – 797X *Jurnal Disrupsi Bisnis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat*
- Anton, & Iriyanti, M. (2018). *"Manajemen"*, Bandung: Mardika Group.
- Arikunto, S. (2018). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Bachtiar Arifudin Husain Vol 3, No 3 (2020) ISSN 2581-2769 *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia Pengaruh Kompensasi Terhadap Gaya kepemimpinan Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan*
- Barthos, Basir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*,PT BumiAksara, Jakarta.
- Davis Keith. (2020). *Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Endang Sugiarti Vol 3, No 2 (2020) ISSN 2622-3740 *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet*
- Fahmi (2019). *Pengaruh audit tenure, opini audit tahun sebelumnya, dan disclosure terhadap opini audit going concern*. *Akuntabilitas*, 8(3), 162-170.
- Gede Ardi Putra Kresmawan Vol. 3 No. 2 (2021) E-ISSN 2654-8151 *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ) Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*
- Ghozali, I. (2019) *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi"*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gordon (2018). *Self-perception and relationship quality as mediators of father's school-specific involvement and adolescent's academic achievement*. *Children and Youth Services Review*, 77, 94-100.
- Griffin dan Moorhead. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). *Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, M. (2018) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhonson oleh Miftahul huda (2019) *Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan* , 6(1), 41-60.
- Kadarisman, 2020, *"Manajemen Kompensasi"*, Jakarta: Rajawali Pers. Luthans, 2020, *"Prilaku Organisasi"*, Yogyakarta: Andi.
- Kartika Yuliantari, Ines Prasasti Volume 4 No. 1 Maret 2020 ISSN 2550-0791 *Jurnal Sekretaris dan Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*
- Kartono. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Penerbit Prestasi Pustaka.

- Larasati, S. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2017). *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia"*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian*. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mulyadi (2019), *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, Vol.1 No.3, ISSN: 2622-8882
- Mulyono. (2019). *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Abidin, Y., Mulyati, T., dan Yunansah, H
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Ratulangi, (2019) dalam buku *"Karya Tulis Ilmiah Universitas Jember"*
- Richard Y (2017). *Membangun Tim Mandiri*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Crosby, R.H.J. AMEE Guide No 20
- Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, 2018. *Manajemen Penilaian Kinerja*, Penerbit Gaya Media.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, (2020). *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. E. *Strategi Peningkatan Kinerja Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aek Nauli di Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA. Surabaya
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi, E. (2018). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).
- Suriasumantri, J. S. (2019). *Filsafat ilmu*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutikno, (2019). *Belajar dan Pembelajaran, Prospect. Bandung, 2019. Duch. 2019. Pembelajaran Berbasis Masalah*. Jakarta: Sejarah Indonesia.
- Trisni Handayani Vol. 1 No. 1 April 2021 ISSN: 2442 – 224x Jurnal Utilitas Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri
- Tsauri, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wibowo, A. (2019).. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 72-98.
- Yukl, G. (2017). *Consequences for managers of using single influence tactics and combinations of tactics*. *Academy of Management journal*, 35(3), 638-652.