PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV KASIH MURAH SORONG

Lisa Novelsia Wattimena¹, Susana M.W. Muskita²
lisanovelsia2504@gmail.com¹
Universitas Victory Sorong

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Kasih Murah Sorong, Papua Barat Daya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Kasih Murah Sorong berjumlah 40 responden. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 29. Berdasarkan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji determinan. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,940 > 0,05$. Variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikan sebesar $0,098 > 0,05$. Variabel disiplin (X1) dan kompensasi (X2) terdapat pengaruh secara simultan, dengan F-hitung sebesar 5.952 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Pada nilai koefisien determinasi di peroleh nilai R sebesar 0,493 atau 49,3 % yang berarti korelasi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (adjusted R square) sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,3 % disiplin kerja dan kompensasi secara kurang simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 75,7 % di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Sebagai karyawan dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan manakala potensi sumber daya manusia tersebut dikembangkan dan dikelola dengan baik. Jika hal ini diperhatikan akan dapat memberikan pengaruh bagi peningkatan prestasi dan kinerja keras karyawan.

CV Kasih Murah Sorong merupakan toko yang bergerak dibidang industri. Toko ini berada di Jl. A.I Nasution. No 44, Sorong, Papua Barat Daya. Kelebihan toko ini adalah harga yang cukup murah dan dijual dalam jumlah tertentu atau grosir dan biasanya toko ini menjual barang untuk beberapa stok kios. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi didalamnya. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan CV Kasih Murah Sorong, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kurangnya disiplin waktu yang bisa menyebabkan kinerja karyawan tersebut sangat rendah.

(Susana:2016) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, kinerja kerja yang baik dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Terdapat banyak penelitian yang dilakukan dalam menganalisis diantaranya: (1) menurut Pawirosumarto, (2017:8311) disiplin kerja ialah mekanis yang digunakan oleh pimpinan untuk berhubungan dengan karyawan sehingga para karyawan sanggup memperbaiki sikap dan usaha untuk mengoptimalkan kemauan individu untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan, (2) menurut (Hasibuan, 2016:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”, (3) menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena penelitian yang terkait pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Kasih Murah Sorong, ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: tidak tepat waktu datang sesuai jam kerja dan ketidakjelasan alasan saat tidak masuk kerja, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Kemudian faktor inilah yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Kasih Murah Sorong adalah disiplin kerja dan kompensasi yang merupakan peran penting terhadap kinerja karyawan karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut ini terdapat data jumlah karyawan dan data kinerja CV Kasih Murah Sorong, yaitu:

Tabel 1 Jumlah Karyawan CV Kasih Murah Sorong

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	18	55%
2	Perempuan	22	45%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa CV Kasih Murah Sorong memiliki karyawan tetap berjumlah 40 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 18 orang dan perempuan sebanyak 22 orang dengan latar belakang SMP, SMA/SMK, dan S1 dengan tugas yang berbeda-beda.

METODE PENELITIAN

Populasi pada CV Kasih Murah Sorong terdiri 40 karyawan tetap. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Analisis data menggunakan aplikasi software SPSS versi 29. SPSS merupakan kepanjangan dari Statistical Package for the Social Sciences yang memiliki tampilan yang user friendly dengan cara penggunaan yang mudah dan biasa digunakan untuk pengolahan dan menganalisis data yang memiliki kemampuan analisis statistik serta sistem manajemen data dengan lingkungan grafis. Indikator ukur yang digunakan dalam pengujian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis(uji simultan, uji T dan uji determinan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabelnya. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya data penelitian yang telah dikumpulkan akan melewati serangkaian pengujian diantaranya adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi linear berganda.

Hasil Penyajian Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV Kasih Murah Sorong yang berjumlah 40 karyawan. Berikut uraian karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	18	55%
2	Perempuan	22	45%

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, responden menurut jenis kelamin yaitu perempuan sebanyak 22 orang dan laki-laki sebanyak 18 orang.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
17-25 tahun	22 orang	55%
26-34 tahun	10 orang	25%
35-50 tahun	8 orang	20%
>50 tahun	0	0

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut umur yaitu umur 17–25 tahun sebanyak 22 orang, umur 26-34 tahun sebanyak 10 orang, umur 35–50 tahun sebanyak 8 orang.

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	5 orang	12,5%
SMA/SMK/SEDERAJAT	30 orang	75%
S1	5 orang	12,5 %
S2	0	0

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut Pendidikan Terakhir yaitu SMA/SMK/SEDERAJAT sebanyak 30 orang , S1 sebanyak 5 orang dan SMP sebanyak 5 orang.

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	Presentase
Rp. 500.000 - 1.000.000	10 orang	25%
Rp. 1.000.000 - 2.500.000	9 orang	22,5%

Rp. 2.500.000 - 3.500.000	12 orang	30%
Rp. 3.500.000 - 5.000.000	4 orang	10%
> Rp. 5.000.000	5 orang	12,5%

Berdasarkan tabel diatas, responden berdasarkan penghasilan yaitu Rp.2.500.000-3.500.000 sebanyak 12 orang, Rp.500.000-1.000.000 sebanyak 10 orang, Rp.1.000.000-2.500.000 sebanyak 9 orang, >Rp.5000.000 sebanyak 5 orang dan Rp.3.500.000-5.000.000 sebanyak 4 orang

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Item Pernyataan	R-Hitung	Signifikan	Keterangan
1	0,705	0,000	Valid
2	0,842	0,000	Valid
3	0,814	0,000	Valid
4	0,614	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel diatas, hasil uji validitas disiplin kerja (X1) tersebut nampak jika nilai signifikan untuk pernyataan 1 hingga pernyataan 4, memiliki signifikan $0,000 <$ dari nilai signifikan $0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel disiplin kerja (X1) valid.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi)

Item Pernyataan	R-Hitung	Signifikan	Keterangan
1	0,789	0,000	Valid
2	0,852	0,000	Valid
3	0,708	0,000	Valid
4	0,689	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel diatas, hasil uji validitas kompensasi (X2) tersebut nampak jika nilai signifikan untuk pernyataan 1 hingga pernyataan 4, $0,000 <$ dari nilai signifikan $0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kompensasi (X2) valid.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	R-Hitung	Signifikan	Keterangan
1	0,859	0,000	Valid
2	0,925	0,000	Valid
3	0,924	0,000	Valid
4	0,891	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel diatas, hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) tersebut nampak jika nilai signifikan untuk pernyataan 1 hingga pernyataan 4, $0,000 <$ dari nilai signifikan $0,05$

sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kinerja karyawan (Y) valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan melalui penghitungan besarnya Alpha Cronbach (AC), Nilai AC dibandingkan dengan nilai Alpha Cronbach(AC) output SPSS. Jika nilai Alpha Cronbach(AC) output SPSS > dari nilai AC 0,60 maka kuesioner dikatakan reliable atau konsisten.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha disyaratkan	Keterangan
X1	0,714	0,60	Reliabel
X2	0,751	0,60	Reliabel
Y	0,919	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam mengukur variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada 0,60. Artinya, semua item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini dinyatakan konsisten dan stabil.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi adalah sebagai berikut.

Tabel 9 uji regresi linear berganda

Model	Koefisien regresi
Konstanta	- 0,340
Disiplin Kerja (X1)	0,497
Kompensasi (X2)	0,436

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = - 0,340 + 0,497X_1 + 0,436X_2 + e$$

Hasil regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar -0,340 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel disiplin dan kompensasi dianggap 0 maka nilai Y adalah -0,340.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,497 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,497 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,436 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kompensasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,436.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji parsial (t)

Uji T pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji T parsial pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai Sig. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05.

Tabel 10 Uji T

Variabel	t	Sig.
Disiplin kerja (X1)	- 0,075	0,940
Kompensasi (X2)	1,695	0,098
Kinerja Karyawan (Y)	1,675	0,102

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Diketahui nilai t -hitung variabel disiplin kerja sebesar - 0,075. Nilai signifikansi disiplin kerja $0,940 > 0,05$ sehingga kompensasi tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai t -hitung variabel kompensasi sebesar 1,695. Nilai signifikansi kompensasi $0,098 > 0,05$ sehingga kompensasi tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (F)

Pada Uji F Seluruh variabel independen dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $\text{sig.} < 0,05$

Tabel 11 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.102	2	39.551	5.952	.006 ^b
	Residual	245.873	37	6.645		
	Total	324.975	39			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ dengan F-hitung sebesar 5,952. Berdasarkan tingkat signifikansinya berarti variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Uji Determinan

R	R Square
0,493	0,243

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Uji koefisien determinasi (R²), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana nilai R² adalah 0,243 atau 24,3% dengan kata lain sebanyak 24,3% variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel tidak bebas (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 75,7% (100% - 24,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

B. Pembahasan

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel disiplin (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh dan dibuktikan dengan hasil statistic Uji t yang menyatakan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar $0,940 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,075$. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak yang berarti disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kasih Murah Sorong

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari signifikansi (0,098) lebih besar dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% (0,05). Dengan demikian hipotesis kedua ditolak yang berarti kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kasih Murah Sorong

3. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada nilai F di peroleh *fhitung* 5,952 dapat di jelaskan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan positif, nilai signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Pada model regresi linear berganda di peroleh persamaan $Y = -0,340 + 0,497X_1 + 0,436X_2$, di mana nilai konstanta intersep sebesar $-0,340$ merupakan nilai konstanta (a). Nilai dari koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,497. Hal ini di artikan jika variabel kompensasi naik 1 % maka akan meningkat variabel kinerja sebesar 0,497. Nilai dari koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,436 hal ini dapat di artikan bahwa jika variabel kompensasi meningkat 1 maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,436 dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan. Pada nilai koefisien determinasi di peroleh nilai R sebesar 0,493 atau 49,3 % yang berarti korelasi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (adjusted R square) sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,3 % disiplin kerja dan kompensasi secara kurang simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 75,7 % di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan CV Kasih Murah Sorong. Pada nilai koefisien determinasi di peroleh nilai R sebesar 0,493 atau 49,3 % yang berarti korelasi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (adjusted R square) sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,3 % disiplin kerja dan kompensasi secara kurang simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 75,7 % di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dengan temuan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu instansi terkait perlu memperhatikan perihal disiplin kerja serta kompensasi. Hasil penelitian memberikan implikasi untuk perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian program mengenai reward pada karyawan seperti mengadakan program “Karyawan terbaik” yang dilaksanakan setiap bulan program ini akan membantu perusahaan untuk dapat melihat karyawan mana saja yang memiliki kinerja terbaik dan dapat diberikan reward berupa kenaikan jabatan atau bonus. Selain kompensasi, perusahaan harus tetap memperhatikan mengenai disiplin serta menambahkan beberapa aturan baru berupa sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin waktu terutama

yang berkaitan dengan pemberian keterangan yang jelas saat tidak masuk dan terlambat kerja. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel independen lain seperti motivasi karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dobre. (2018) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Dijawa Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 77.
- Hasibuan. (2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC MEGASOLUSI di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 668.
- Kasmir. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multi Disiplin Dehasen*, 2(1), 208-210
- Mabaso dan Dlamini. (2017) Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 2.
- Mangkunegara. (2016:67) Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMEC DENKA Indonesia. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 74.
- Muskita Susana M.W. (2016) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja guru pada sekolah menengah pertama negeri 6 ambon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis PTMA*, 5(2), 22.
- Pawirosumarto. (2017) Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi, 05(03), 8311.
- Ratnasari. (2020) Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi di Rumah Sakit Jakarta Selatan 2(2), 130.
- Singodimedjo. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia Jakarta, *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 89.
- Widayati. (2017) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Balai Diklat Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1393.