

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Karyawan Di CV. Yahyo Provinsi Bengkulu)

Taufik Bustami⁽¹⁾, Andi Firnanda⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas muhammadiyah Bengkulu
Email : Andifirnanda439@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and compensation on employee performance on employees at Cv. Yahyo, Bengkulu Province. This research uses descriptive quantitative research methods. With the population in this study are employees at Cv. Yahyo Bengkulu Province, Sampling Technique Using Total Sampling, amounting to 74 people. In this study using data collection methods by means of observation, interviews and distributing questionnaires or questionnaires. The data that has been collected is then processed using instrument tests, Respondents Response Analysis, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination (R²) and also Test Hypothesis t and hypothesis f. Based on the results of Multiple Linear Regression Analysis obtained the formulation $Y = 3.596 + 0.377 (X_1) + 0.943 (X_2)$. The coefficient of determinant $R^2 = 0.551$ or 55.1% while the remaining 0.449 or 44.9% is influenced by other variables that are not included in this research model. The results of the tests that have been carried out can be seen that the work environment variable (X₁) shows a tcount of 2.288 > t table 1.666 with a significant level of $0.025 < 0.050$, and the compensation variable (X₂) shows a tcount of 6.302 > t table 1.666 with a significant level of $0.000 < 0.050$. The results of the F test show that the significance value of F is 0.000 less than 0.050 and Fcount is greater than Ftable, $45,724 > 3,125$, from the results of data management, it can be concluded that the work environment and compensation partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan diperusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kompensasi yang akan diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengharapkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi dan lingkungan kerja sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik.

Dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak adil dan baik, terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas dalam bekerja dan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal maka akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau vendor. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. (Nuraini, 2013) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan dan kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidak alat-alat perlengkapan kerja. menurut Nitisemito dalam Septianto (2010) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Perhatian terhadap lingkungan penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, yang berlangsungnya kegiatan perusahaan, semakin baik kinerja ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan serta pencapaian kerja individu setelah berusaha atau berkerja keras dengan hasil dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013:408). Lingkungan yang nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan, dan sebaliknya lingkungan yang kurang nyaman akan menghambat produktivitas karyawan.

Dari hasil observasi yang telah saya lakukan pada karyawan perusahaan CV.Yahyo Bapak Rizal setya bima yunanda, Aan prasetyo, Darmansyah Harahap dan 5 orang lainnya pada tanggal 07, November 2021 mereka mengatakan bahwa Cuaca merupakan kendala bagi perusahaan ini jika usai hujan maka dapat menghambat proses pengangkutan bibit. Kendaraan sepeda motor pengangkut juga mengalami kesulitan dikarenakan akses yang sulit akibat hujan yang membuat tanah menjadi becek sehingga menyulitkan dalam mengendalikan kendaraan, Mobil pengangkut bibit kelapa sawit juga tidak dapat mengakses lokasi produksi lebih dekat seperti biasanya apabila telah terjadi hujan, Disamping itu hewan ternak milik warga sekitar lahan produksi kerap kali memasuki area pembibitan sehingga dapat memakan bibit kelapa sawit yang sedang dalam proses pertumbuhan, sehingga perlu dilakukan penjagaan pada lahan pembibitan oleh karyawan dimalam hari agar hewan ternak tidak masuk kedalam lahan pembibitan sehingga dapat merugikan perusahaan.

Dari hasil observasi saya kepada pimpinan perusahaan Bapak Yahyo beliau menilai kinerja dari karyawan sendiri masih buruk dikarenakan beberapa faktor diantara karyawan terlambat hadir di lokasi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan waktu dan juga banyaknya keluhan yang disampaikan kepada beliau yang seharusnya karyawan sendirilah yang mengatasi dan menyelesaikannya. Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan agar dapat meringankan kegiatan penjagaan karyawan pada malam hari antara lain adalah membuat pagar kawat di sekeliling lahan serta membuat rumah bagi karyawan yang menetap di lahan saat berjaga malam, Dan juga sebagian karyawan yang mengeluhkan pemberian kompensasi yang tidak merata dikarenakan adanya perbedaan antara karyawan yang berasal dari keluarga dan yang berasal dari masyarakat umum.

METODE

Penelitian ini dilakukan di CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Subjek yang diambil adalah karyawan pada CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Sementara waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini diperkirakan dari bulan November 2021 sampai selesai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana “ data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, Sugiyono (dalam Yulisuwati :2013). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini dilakukan serta difokuskan pada karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan tiga cara pengumpulan data yaitu dengan observasi dan kuesioner. Analisa data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dapat dihitung atau data berupa angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan SPSS (Statistical Package Sciences) for windows 24.0.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.596	1.699		2.117	.038
	Lingkungan Kerja	.377	.165	.219	2.288	.025
	Kompensasi	.943	.150	.603	6.302	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24.0 yang diolah 2022

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k$) = $74-2-1 = 71$ (1.666) setiap variabel sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.288 > 1.666$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,025 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel kompensasi (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($6.302 > 1.666$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu.
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel kompensasi (X_2) sebesar 6.302, dan variable lingkungan kerja (X_1) sebesar 2.288

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.159	2	129.080	45.724	.000 ^b
	Residual	200.435	71	2.823		
	Total	458.595	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungan kerja)

Sumber: Output SPSS 24,0 yang diolah 2022

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} setiap variabel sebagai berikut :
 $df_1 = (k-1 = 2)$ $df_2 = (n-k = 74-3 = 71) = f_{tabel} (3.125)$

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 45.724 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.125 yaitu ($45.724 > 3.125$) dan ($\text{sig } a = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu. Jika lingkungan kerja semakin diperbaiki maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti dengan adanya fasilitas yang mendukung membuat hubungan antar karyawan menjadi kondusif sehingga berdampak terhadap proses kerja yang dilakukan. Hasil ini didukung teori dari Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang. Pernyataan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian dari Monica Marsella (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu. Jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti dengan adanya insentif dan asuransi kesehatan yang diberikan membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hasil ini didukung teori dari Simamora, (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka menunjukkan bahwa insentif, gaji, upah tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Sentono (1999) kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gravi Desly Pongajouw (2015) telah menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Usman Fauzi (2014) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, dan variabel kompensasi (X₂) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai pada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi dinilai baik dan berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu. Artinya secara bersama-sama atau simultan variabel lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu, dengan bertanggung jawab, teliti dan disiplin membuat pekerjaan yang dilakukan sesuai yang di harapkan CV Yahyo Provinsi Bengkulu dan juga dengan adanya insentif dan asuransi kesehatan yang diberikan membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti K. Tobing (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Monica Marsella (2012) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu. Dengan lingkungan kerja yang baik maka lingkungan kerja yang dihasilkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu. Kompensasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang di harapkan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu. semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adisel et. Al., (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During The Covid-19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*. Volume 28, Issue 4, pp: 31-141
- Andriani, C., (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S., (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ekowati, S., Yulinda, A. T., & Megawati, M. (2022). Dampak Digital Marketing, Brand Image Dan Relationship Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Lina Ms Glow Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 10-19.
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Gayatri, G. D., (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Inayatulloh et. al., (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32.
- Inayatulloh et. al.,(2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus

- Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Muntahanah, M., & Toyib, R. (2020). Penerapan Algoritma Binary Search Dalam Pencarian Data Potensi Investasi Di Kabupaten Seluma Dengan Smartphone. *Jsai (Journal Scientific And Applied Informatics)*, 3(3), 129-136.
- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulastri, S., (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Suwati, Yuli. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda". *eJournal Vol. 1, No. 1*, 41-38
- Wahyudi dan Suryono. (2006). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali : Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Wulandari, K., Fintahiasari, M., & Yulinda, A. T. (2021). Impact Of Service Marketing On Student Decisions. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 234-254.
- Yulandri, Y., (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.