

DAMPAK *GREEN COMPESATION*, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEN INDUSTRI (PERSERO)

Ardinal Djalil

Universitas Insan Cendekia Mandiri, Jl. Banten No 11, Bandung 40272, Indonesia

Korespondensi:
ardi.djalil@yahoo.co.id

ABSTRACT: *The purpose of this research was to examine the effect of Green Compensation, Motivation on Employee Performance at PT. Len Industri (Persero). The independent variables in this study are Green Compensation and Motivation. As for the dependent variable in this study using employee performance. The research method used is a quantitative method with a descriptive analysis approach and verification. The population of this study were employees of PT. Len Industri with a total sample of 61 people. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that partially Green Compensation on Employee Performance with a contribution of 32.8% at PT. Len Industri. While motivation partially affects Employee Performance by 60%. Green Compensation, Motivation has an effect on Employee Performance with a contribution of 52.3% at PT. Len Industri.*

Keywords: *Green Compensation, Motivation, and Employee Performance.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji *Green Compensation*, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Len Industri (Persero). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan *Green Compensation*. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Dengan jumlah sampel 61 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Hijau secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 32,8% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan motivasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 60% pada PT. Len Industri. *Green Compensation*, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 52,3% pada PT. Len Industri.

Kata Kunci: *Green Compensation, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarannya, seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia semakin terasa untuk membantu pimpinan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Sedarmayanti (2017:307) menyatakan bahwa SDM sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. SDM akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan. Rendahnya suatu kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki. Guna menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memberdayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi. Menurut Mulyadi (2010:31), Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Compensation

Menurut jurnal penelitian yang dilakukan Calia et al. (2009) mengilustrasikan bahwa untuk meningkatkan keberhasilan program penghargaan yang bertujuan memotivasi perilaku pro-lingkungan karyawan; imbalan harus dihubungkan dengan hasil proyek penghijauan dalam organisasi. Ada banyak jenis praktik green compensation (GCO) untuk perolehan keterampilan hijau. green compensation (GCO) dapat dalam bentuk imbalan berbasis tunai (bonus, uang tunai, premi), imbalan berbasis non tunai (cuti panjang, liburan, hadiah), penghargaan berbasis pengakuan (penghargaan, apresiasi, publisitas, peran eksternal, plakat), dan penghargaan positif (umpan balik) (Jurnal Penelitian: Renwick et al., 2013; Opatha, 2013). Semua jenis penghargaan ini menghargai karyawan yang berkontribusi paling besar terhadap kelestarian lingkungan (Jurnal Penelitian: Renwick et al., 2013) melalui pengakuan dan penghargaan karyawan yang berdedikasi untuk mencapai tujuan lingkungan, dan mereka yang berada di manajemen menengah yang mendorong bawahan mereka untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan (Jurnal Penelitian: Kapil, 2015; Arulrajah et al., 2015).

Teori Penilaian Prestasi Kerja

Robbins dan Judge (2015:12) mengemukakan bahwa: “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, namun pada pembahasannya

dipersempit dan berfokus pada tujuantujuan pencapaian organisasi untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Teori Promosi Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2015:176), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented and non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja berarti pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian didefinisikan sebagai berikut: “Metode penelitian diartikan untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.” Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2017:2) Metode kuantitatif adalah: “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pasitivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiries, objektif, matis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.” Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2015:36). Dengan jumlah populasi sebesar 70 dan sampel sebanyak 61 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Tabel 1
Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	16.609	7.129		2.330	0.000
Green Compensation	0.579	0.083	0.573	2.947	0.000
Motivasi	0.702	0.139	0.779	5.057	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

$$Y = 16.609 + 0.579X_1 + 0.709X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- A. Konstanta sebesar 16.609 menyatakan bahwa jika pemisahan Kinerja Karyawan bernilai 0 (nol) atau tetap (tidak mengalami peningkatan atau penurunan) serta tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 16.609.
- B. Nilai *Green Compensation* memiliki koefisien regresi 0.579 artinya jika *Green Compensation* meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0.579.
- C. Nilai Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.709 artinya jika Etika Profesi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0.709.

Korelasi Berganda

Tabel 2
Analisis Korelasi Berganda

Nilai Korelasi	Nilai Sig.,
0.723	0

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Berdasarkan tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.723. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, dimana semakin baik *Green Compensation*, dan Motivasi akan diikuti semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengaruh *Green Compensation*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3
Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	319.025	2	159.512	15.269	.000 ^b
Residual	605.926	58	10.447		
Total	924.951	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Green Compensation

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5.057 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai t Tabel dengan rumus sebagai berikut $(N-K) t \text{ tabel} = (0.05;59)$ sebesar 1.671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar $5.057 > t \text{ tabel}$ sebesar 1.671 dan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 artinya jika nilai signifikansi $<$ dari 0.05 maka dapat dikatakan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Pengaruh *Green Compensation* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 Motivasi	0.702	0.139	0.779	5.057	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh adalah sebesar 2.947 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai T Tabel dengan rumus sebagai $(N-K) t \text{ tabel} = (0.05;59)$ sebesar 1.671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar $2.947 > T \text{ tabel}$ sebesar 1.671 dan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 artinya jika nilai signifikansi $<$ dari 0.05 maka dapat dikatakan antara *Green Compensation* terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 Green Compensation	0.579	0.083	0.573	2.947	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5.057 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai t Tabel dengan rumus sebagai berikut $(N-K) t \text{ tabel} = (0.05;59)$ sebesar 1.671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar $5.057 > t \text{ tabel}$ sebesar 1.671 dan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 artinya jika nilai signifikansi $<$ dari 0.05 maka dapat dikatakan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi Green Compensation, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	the Estimate
1	.723 ^a	0.523	0.322	3.232

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Green Compensation

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Artinya bahwa Green Compensation, dan Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52.3% pada PT. Len Industri (Persero).

Analisis Koefisien Determinasi Green Compensation Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Standardized Coefficients	Sig.
	Beta	
Green Compensation	0.573	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Artinya bahwa *Green Compensation* memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32.8% pada PT. Len Industri (Persero).

Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel. 8
Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Standardized Coefficients	Sig.
	Beta	
Motivasi	0.779	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Artinya bahwa Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60% pada PT. Len Industri (Persero).

Pembahasan

Hasil uji hipotesis simultan pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung dari variable green compensation, dan Motivasi adalah sebesar 15.629. Sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 derajat bebas $(n-k) = 58$ adalah 3.16. Sehingga disimpulkan bahwa F hitung (15.629) lebih besar dari ttabel (3.16). Artinya hipotesis diterima. Terdapat pengaruh secara antara *green compensation*, dan

Motivasi terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan jurnal Haditya, Musadieg dan Nurtjahjono (2017). yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan).

Hasil uji hipotesis parsial pada penelitian ini didapatkan nilai t hitung dari variable green compensation sebesar 2.947. Sedangkan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 derajat bebas (n-2) = 59 adalah 1.671. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung (2.947) lebih besar dari t tabel (1.671). Artinya hipotesis diterima. Terdapat pengaruh secara parsial antara green compensation terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian jurnal yang dilakukan Catherien Athania (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung.

Hasil uji hipotesis parsial pada penelitian ini didapatkan nilai t hitung dari variable motivasi sebesar 5.057. Sedangkan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 derajat bebas (n-2) = 59 adalah 1.671. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung (5.057) lebih besar dari t tabel (1.671). Artinya hipotesis diterima. Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan jurnal Meyta Indraswari (2011) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Green Compensation* pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Sangat Baik, Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 67.443 berada pada interval “63-75” yang termasuk dalam kriteria “Sangat Baik”.
2. Motivasi pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Baik, Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 42.5567 berada pada interval “37.8-45” yang termasuk dalam kriteria “Sangat Baik”.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Sangat Baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 51.68 berada pada interval “37.8-45” yang termasuk dalam kriteria “Sangat Baik”.
4. *Green Compensation* memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32.8% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 32.8\% = 67.2\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.
5. Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 60\% = 40\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.
6. *Green Compensation*, dan Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52.3% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 52.3\% = 47.7\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR Pustaka

- Aitao Lu. 2013. *Effects of Reward and Punishment on Conflict Processing and Performance (Case Study:Guangdong NSF, China)* International Journal of Psychological Studies; Vol. 5, No. 1; 2013 (Hal 37)
- Alireza Rabi. 2015. *The Impact of Reward System On Human Resources Performance In Chain Stores (Case Study: Bama Chain Stores, Mashdad, IRAN)*, Vol. III, Issue 11, November 2015 (Hal 34)
- Amin Karami,.2013. *Analyzing the Effectiveness of reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Performance Case Study: Isfahan Regional Electric Company 2013*, Vol. 3, No. 9 (Hal 36)
- Aminuddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Jurnal Manajemen. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2020

- Angsa Zulkarnen Mora, Muhammad Rizqi Zati, Sova Musdalifa. 2019 Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, Vol. 3, No. 2 2019. P-ISSN 2549-4104. E-ISSN 2685-4287.
- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- Bilson, Simamora. (2011). *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif Dan Profitabel*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary, (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Wiley and Sons
- Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta (Hal 15)
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. Jasa Grafindo Persada. Jakarta. (Hal 19, 21, 45).
- Handoko, (2013). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Hani T Handoko. (2012). *Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta: Airlangga. (Hal 19).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. (Hal 19)
- Imam Gozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivaridate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (Hal 59).
- Koestartyo, Christopher Tanto, Shierly Yunita, dan Agustinus Nugroho. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No:1, Hal :1-16.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Malayu. S.P. Hasibuan, Drs, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Marlindawaty, dan Anggrianita, Fenty. 2017. Pengaruh Konponsasi, Promosi, Disiplin dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). *Jurnal Eksekutif*. Volume 14 No: 2 hal: 277 – 302)
- Nugroho, Agung Dwi, 2015, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 4, No. 2, Hal. 4-14.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. (Hal 26, 30,31,32)
- _____ (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas.
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- _____ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo. Yoyo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Ed I. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahyono, 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol: 39 No: 1, Hal 156-163.
- Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Valianto, Yofi Dwi Hari dan Tri Yulianti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kepemimpinan dan Kompenasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015*.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Winardi, 2010, *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana.
- Wiwiet Eka Nurcahyati, Rooswidjajani, Harril Brimantyo. 2016. Pengaruh Kompensai, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2.

Zaky, Ahmad. 2015. Pengaruh Kompensasi, Promosi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). Jurnal Fekon Volume 2, Nomor 1, Februari 2015.