

## Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Di PT. Anugerah Mitra Mulia

Andri<sup>1)</sup>, Heri Satrianto<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>andri\_acil94@yahoo.co.id

<sup>2)</sup>heri.satrianto@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

TerimaMaret 2024;  
PerbaikanMaret 2024;  
DiterimaApril 2024;  
Tersedia onlineApril 2024;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kompensasi  
Stres Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh seberapa besar Kompensasi, Stress Kerja Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia. Pada penelitian ini menggunakan jenis metode kuitatif yang dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan kuesioner. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji t dan uji f dengan penggunaan aplikasi SPSS 25.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini didapati adanya pengaruh antara variabel independen yaitu variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ), yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Anugerah Mitra Mulia. Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Stress Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05.

### I. PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini berkembang pesat, sehingga diharapkan bahwa setiap perusahaan dapat menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Baik perusahaan besar maupun kecil untuk mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia. Orang-orang adalah bagian penting dari operasi organisasi, meskipun berbagai komponen penting tersedia.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan dimana seorang pekerja atau karyawan mengalami perubahan emosi, kesehatan mental, dan proses berpikir mereka. Menurut penelitian, stres kerja adalah hasil atau konsekuensi lain dari proses bekerja, yang dapat menyebabkan tenaga kerja menjadi lebih tertekan daripada yang diharapkan, yang pada gilirannya menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan merugikan perusahaan.

Ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, mereka mengalami stres kerja. Stres di tempat kerja dapat berasal dari tanggung jawab akan ketidakjelasan pekerjaan, kurangnya waktu dalam menyelesaikan tugas, kekurangan dukungan atas fasilitas untuk menyelesaikan tugas, dan masalah lainnya.

Seharusnya manajemen perusahaan memperhatikan lingkungan kerja selain gaji dan bonus. Meskipun proses produksi suatu perusahaan itu tidak diatur oleh lingkungan kerja, para pekerja yang melakukan proses tersebut

dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan tempat seseorang bekerja adalah tempat mereka melakukan aktivitas setiap hari.

Semakin ketatnya persaingan bisnis membuat bisnis sulit bertahan. Banyak bisnis menghadapi masalah dengan kepuasan karyawan, seperti gaji yang rendah, bonus yang tidak sesuai, atau lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang jika dibiarkan akan menyebabkan turnover yang tinggi.

Berdasarkan data dari tahun 2018, 2019, 2021, 2022 pencapaian target penjualan cukup stabil diangka rata-rata 86%. Akan tetapi ditahun 2020 terjadi penurunan target sebesar 10% dikarenakan pandemic dan banyak outlet yang ditutup juga guna mengefisiensikan biaya. Hal ini dapat dilakukan agar perusahaan dapat bertahan menghadapi masa pandemic covid 19, dimana pada tahun 2020 saat terjadinya wabah covid 19.

Pada masa pandemi peraturan pemerintah mengeluarkan peraturan untuk pembatasan sosial antar individu atau masyarakat tidak diperbolehkan keluar dari rumah. Bagi orang yang bekerja harus dilakukan dirumah atau dengan kata lain WFH (*Work From Home*) untuk mengantisipasi tersebarnya wabah *Covid 19*. Hal ini berdampak pula pada *outlet* kami di *department store* atau biasa yang dikenal dengan MATAHARI terletak di dalam Mall yang ada di Indonesia. Dengan tutupnya mall maka PT. Anugerah Mitra Mulia juga tidak dapat melakukan transaksi jual barang secara *offline*.

PT. Anugerah Mitra Mulia merupakan anak perusahaan swasta yang bergerak dalam usaha perdagangan produksi Garment. Adapun untuk pabriknya terletak Jl. Selabintana No. 41 KM. 3.5 Kec. Sukabumi, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1997. Mendistribusikan secara luas produknya ke setiap Matahari Departement Store yang ada di wilayah Indonesia dengan menggunakan nama brand "DONITA,

Berdasarkan pengamatan saya, banyak karyawan mengeluh bahwa pemimpin perusahaan meminta karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dan mereka harus memaksimalkan kinerja mereka untuk perusahaan. Untuk karyawan, penuntutan terhadap kinerja harus diselaraskan dengan besarnya kompensasi seperti gaji dan bonus yang diterima. Nyatanya banyak karyawan dari perusahaan yang mengundurkan diri. Hal ini diketahui ada penyebab lain, alasan karyawan mengundurkan diri bukan dari gaji dan bonus, melainkan stress kerja yang dialami serta adanya lingkungan kerja di dalam perusahaan juga kurang kondusif. Karyawan merasa kan stress kerja karena ketidakmampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Tekanan dimana karyawan takut untuk mengungkapkan pemikirannya.

Banyak suasana kantor yang tidak nyaman seperti atasan yang kurang ramah terhadap bawahan dan kurang memadainya fasilitas kantor. Akibatnya banyak karyawan yang merasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Kinerja karyawan tidak akan optimal dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan jika perusahaan mengabaikan faktor-faktor ini.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia dari segi Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan ketiganya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Rivai, dalam Karlina & Rosento, (Eulin Karlina, 2019), menyatakan bahwa:

"Kompensasi dapat berupa gaji yang disesuaikan pada pencapaian tujuan perusahaan dan diberikan sesuai kontribusi karyawan"

Menurut Kusnawan dikutip kembali oleh Marcell Try Dharma (Dharma, 2022) menyatakan bahwa:

"Semua uang, baik langsung ataupun tak langsung, sebagaimana diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan disebut reward atau kompensasi."

Menurut pendapat ahli, didapat kesimpulan bahwa kompensasi adalah pemberian berupa uang atas jasa dan kontribusi yang perusahaan berikan kepada seorang pekerja yang melakukan jasa dan atas keterlibatan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Selama seorang karyawan masih memberikan kontribusi dan terikat dengan perusahaan, karyawan tersebut akan terus mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan kerja.

### **Stres Kerja**

Adalah ketegangan atas situasi yang menyebabkan tidak seimbangnya fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, kondisi, dan pola berpikir seseorang. Individu yang mengalami stres kerja mungkin mengalami ketakutan yang berkelanjutan, yang menyebabkan mereka merasa tidak nyaman, menunjukkan sikap tidakkooperatif, atau marah.

Menurut Siagian yang dikutip kembali oleh (Derry Febriant, 2020) menyatakan bahwa :  
“Stres kerja adalah pentingnya ketika seseorang menghadapi tuntutan, kesempatan, dan hambatan yang dapat mempengaruhi emosi dan kondisi fisiknya. Menurut Ekawarna yang dikutip kembali oleh Marcell Try Dharma, 2022) mengatakan bahwa :  
” Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan berbagai orang terhadap tuntutan maupun tekanan kerja yang kurang akan pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasinya.”

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito, dikutip kembali oleh (Surajiyo, 2020), mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua yang ada di sekitar karyawan dan mampu memberikan pengaruh terhadap tugas yang dikerjakan.

Menurut Wijayanti (Surajiyo, 2020), lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan umum (lingkungan umum) dan lingkungan khusus adalah dua jenis lingkungan bisnis yang memengaruhi pertumbuhannya.

Sedarmayanti, dikutip kembali oleh Surajiyo (2020), mengatakan bahwa lingkungan kerja seseorang meliputi beberapa alat, bahan, dan lingkungan tempat kerjanya, cara dia bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik individu atau kelompok.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan pendekatan sistematis untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan dan menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid, akurat, dan dapat dipercaya serta untuk menghasilkan kesimpulan yang obyektif dan berdasarkan bukti yang ada. Pendekatan sistematis juga membantu peneliti merencanakan dan menjalankan studi mereka dengan cara yang terorganisir dan terstruktur.

Berbagai jenis metode digunakan dalam penelitian ilmiah, termasuk kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data deskriptif, yang memungkinkan pemahaman lebih dalam mengenai fenomena yang diteliti. Metode kuantitatif, di sisi lain, melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik, dan metode statistik digunakan untuk menilai hubungan yang diteliti diantara variabel.

### **Objek Penelitian**

Pada penelitian ini yang digunakan penulis adalah objek penelitian PT. Anugerah Mitra Mulia merupakan anak perusahaan swasta yang bergerak dalam usaha perdagangan produksi Garment. Adapun untuk pabriknya terletak Jl. Selabintana No. 41 KM. 3.5 Kec. Sukabumi, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1997. Dan untuk kantor pusatnya sendiri terletak di Jl Perkutut Kampung Bambu RT/RW 002/09 Kel. Bojong Nangka, Kec. Kelapa Dua, Tangerang.

### **Data Primer**

Menurut Sugiyono (STEI INDONESIA). Data primer digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data yang diberikan langsung kepada peneliti dari sumber pertama atau lokasi dilakukannya penelitian. Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dari subjek, atau melalui percakapan, wawancara, kuesioner, atau eksperimen. Dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu dan sesuai dengan tujuan penelitian. PT. Anugerah Mitra Mulia mengirimkan kuesioner untuk mendapatkan informasi untuk penelitian ini.

### **Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (STEI INDONESIA), .Data yang diberikan kepada orang lain secara tidak langsung, seperti melalui dokumen atau orang lain, disebut sebagai data sekunder. Untuk mendukung efisiensi biaya tenaga kerja, segala bentuk informasi seperti buku, perundang-undangan tentang sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian juga jurnal, serta artikel terkait merupakan sumber data sekunder dalam penelitian ini. Kuesioner sebagai alat yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara logis untuk mencapai tujuan penelitian. Untuk menghitung skor penelitian ini, skala likert digunakan.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi pada PT. Anugerah Mitra Mulia berdasarkan atas karakteristik tertentu. Dengan populasi terbesar, peneliti tidak dapat memeriksa semua populasi. Besarnya sampel jumlah karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia yang dibutuhkan adalah:

Diketahui N = 134 Orang e-5% maka  
 $n = 134 / (1 + (134 \times (0,05)^2))$   
 $n = 134 / (1 + 0,335)$   
 $n = 100,374$  sampel. Dibulatkan menjadi 100

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang mengirimkan pertanyaan tertulis kepada responden. Mereka dapat berupa pertanyaan terstruktur dengan opsi jawaban yang telah ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden untuk memberikan tanggapan bebas. Tujuan penelitian, pertanyaan tentang bahan yang diteliti, jenis data yang diperlukan, dan karakteristik populasi atau objek yang diteliti.

### Teknik Analisa Data

Menurut (Dr. Vivi Silvia, 2020) dalam buku berjudul "Statistika Deskriptif" menjelaskan bahwa: "Statistik deskriptif adalah suatu teknik untuk mengumpulkan angka dalam bentuk catatan dan kemudian menampilkannya dalam bentuk grafik untuk analisis dan interpretasi hasil."

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) harus ada parsial dan simultan nya

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 <sup>a</sup>	,406	,387	2,538

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25

Data Model Summary, dapat dilihat diatas:

Tabel bentuk 1 ialah sebesar 0,387. berkisar antara 0 hingga 1, hal ini menunjukkan adanya ikatan antara Kompensasi, Stres Kerja, dan lingkungan kerja. Bentuk 1 dalam kolom terbukti sebagai nilai pengkuadratan dari koefisiensi kolerasi dapat diartikan  $0,637 \times 0,637 = 0,406$  disebut sebagai koefisiensi pemastian. Hal ini mengartikan besarnya pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah (40,6%) sedangkan sisanya ( $100\% - 40,6\% = 59,4$ ).

### 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,637	2,548		9,278	,000
	<u>Kompensasi</u>	,238	,100	,369	2,387	,019
	<u>Stres Kerja</u>	,109	,094	,144	1,161	,248
	<u>Lingkungan Kerja</u>	,113	,100	,169	1,133	,260

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini:

$$Y = 23,637 + 0,238X_1 + 0,109X_2 + 0,113X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ )  
 Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,238 kalau setiap variabel gaji mengalami kenaikan satu satuan, sehingga gaji mengalami variabel ataupun peningkatan sebesar 0,238. Serta sebaliknya jika variabel gaji mengalami penurunan satu satuan, sehingga akan menurunkan Gaji 0,238.
- Koefisien regresi variabel Stres ( $X_2$ )

Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,109 kalau setiap variabel Stres Kerja mengalami kenaikan satu satuan, sehingga Stres Kerja mengalami variabel ataupun peningkatan sebesar 0,109. Serta sebaliknya jika variabel Stres Kerja mengalami penurunan satu satuan, sehingga akan menurunkan Kemampuan Stres Kerja 0,109.

c. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,113 kalau setiap variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka berpengaruh positive, sehingga Lingkungan Kerja mengalami variabel ataupun peningkatan sebesar 0,113. Serta sebaliknya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami penurunan berpengaruh negative, sehingga akan menurunkan Lingkungan Kerja 0,113.

d. Konstanta Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien untuk konstanta sebesar 23,637, nilai konstanta ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.000 maka penyampaian Kinerja Karyawan akan menjadi sebesar 23,637.

• Uji F

		<u>ANOVA<sup>a</sup></u>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,847	3	140,616	21,838	,000 <sup>b</sup>
	Residual	618,153	96	6,439		
	Total	1040,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi

Sumber : SPSS 25

Dari uji Anova didapat Fhitung > Ftabel (21.838 > 2,69 ) dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,5 □ Ha diterima dan H0 ditolak artinya terdapat hubungan linear antara variabel independen terhadap dependen.

## V. KESIMPULAN

### KESIMPULAN

Menurut penjelasan hasil penelitian tentang analisis kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H01 ditolak dan H1 diterima, dengan nilai t tabel 7.797 lebih besar dari 1,659 dan tingkat signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat memengaruhi kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.

2. Variabel stres kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H02 ditolak dan H2 diterima, dengan nilai t tabel 6.440 lebih besar dari 1,659 dan tingkat signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.

3. Variabel lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H02 ditolak dan H2 diterima, dengan nilai t tabel 7.104 lebih besar dari 1,659 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan PT. Anugerah Mitra Mulia.

4. Kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia sangat dipengaruhi oleh variabel kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa nilai fhitung adalah 21.838 setelah perhitungan dilakukan, sedangkan ftabel adalah 2.70. Dengan demikian, fhitung lebih besar dari ftabel, atau 21.838 lebih besar dari 2.70. Akibatnya, H0 ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan hubungan linear antara variabel.

### IMPLIKASI

Hasil dari analisis Kompensasi, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode koefisien menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia. Dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, kami menemukan hubungan antara hasil kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia, Koefisien korelasi X1 sebesar

0,687 menunjukkan kuatnya hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan; Koefisien korelasi X2 sebesar 0.582 menunjukkan kuatnya hubungan antara Stres Kerja dan kinerja karyawan, dan Koefisien korelasi X3 sebesar 0.743 menunjukkan positifnya hubungan antara Stres Kerja dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan kuat dan positifnya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hubungan yang lebih baik ini menunjukkan peningkatan kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mitra Mulia.

#### **SARAN**

Pada penelitian ini ada beberapa saran yang diberikan penulis dapat membantu dan membangun perusahaan dan peneliti selanjutnya

a) Adapun beberapa saran yang penulis berikan berkaitan dengan hasil penelitian yang dapat berguna bagi kepentingan perusahaan. Diantaranya yaitu diharapkan PT. Anugerah Mitra Mulia dapat meningkatkan pemberian kompensasi dalam bentuk gaji agar menciptakan kinerja yang baik dan motivasi yang tinggi pada karyawan. PT. Anugerah Mitra Mulia juga dapat perlu lebih lagi memperhatikan pemberian kompensasi lain dalam bentuk bonus yang disesuaikan dalam pencapaian target. Perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan agar tidak mengalami stres kerja serta situasi lingkungan kerja tetap kondusif dan baik secara lingkungan fisik maupun non-fisik.

b) Penulis juga memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, apabila ingin menggunakan atau menambahkan variabel lain yang terikat dengan kinerja sangat diperbolehkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih luas dan baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Harsan Teknik Indonesia. *Skripsi*.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Dharma, M. T. (2022). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Ertanto, Y. D., & Suharnomo. (2018). *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan self Estem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan)*. 3, 1–35.
- Eulin Karlina, R. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. purwokerto: graha ilmu.
- Haryani, K. (2019). *Pengaruh Gaji, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco di Cikarang*. 18.
- Kadarisman, D. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Setia, A. D. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Shafuwandi, M. (2019). Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Pekanbaru. *Tesis*, 1–92.
- Silaswara, d. (2021). *manajemen sumber daya manusia*. tangerang: cv. pustaka kreasi mandiri.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. depok: PT Rajagrafindo Persada.
- STEFANNY. (2022). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*.
- STEI INDONESIA. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Surajiyo. (2020). *penelitian sumber daya manusia*. yogyakarta: deepublish.