

**PERAN MEDIASI PRODUKTIVITAS KERJA PADA HUBUNGAN
KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDY PADA LUPI BAKERY)**

Moh. Heru Budi Santoso
Universitas Islam Lamongan

ABSTRAK

Pada zaman sekarang beraneka ragam makanan ringan sudah banyak diminati, salah satunya roti. Salah satu sektor UMKM di Indonesia yang banyak berkembang hingga saat ini adalah industri berbasis roti. Kegiatan perusahaan mempunyai hubungan erat dengan kegiatan produksi untuk memenuhi permintaan pasar yang dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Maka penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan mediasi produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 120 dan metode yang digunakan untuk menganalisis yaitu SEM dengan alat *Smart PLS* versi 3.0. uji yang digunakan adalah uji Outer Model, Uji Inner Model, Uji Mediasi dan Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Loading Faktor* lebih dari 0,7 dan nilai *AVE* lebih dari 0,5 dinyatakan valid, pada uji Reliabilitas nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 dikatakan *Reliable*. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (X4) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji mediasi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja dikatakan *Parsial Mediation*. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja dikatakan *Non Mediation*.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja. SEM PLS*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Menurut Hasibuan, (2013) dalam Yurinda, R. P. (2020) Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tercapainya tujuan Perusahaan adalah keterkaitan hubungan antara perusahaan dengan karyawan dimana kedua hal ini harus berjalan secara harmonis. Karyawan akan berkontribusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya keberhasilan perusahaan, kontribusi tersebut merupakan perwujudan aktualisasi dari kinerja karyawan dan tidak menutupi kemungkinan juga sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada zaman sekarang beraneka ragam makanan ringan sudah banyak diminati, salah satunya roti. Salah satu sektor UMKM di Indonesia yang banyak

berkeimbangi hingga saat ini adalah industri berbasis roti UD. Lupi *Bakeri* bergerak di bidang industri yang menghasilkan produk cake, snack, tart dan berbagai camilan yang telah berkeimbang dan memiliki beberapa varian dikalangan masyarakat, baik dalam segi kualitas dan pelayanan. Saat ini permasalahan yang terjadi persaingan perusahaai yang bergerak di bidang produksi khususnya roti yang ada di Kabupaten Lamongan semakin banyak dan terusi berkembang mengikuti zaman. Dengani kata lain kemajuan suatu usaha ditentukan oleh sumber daya manusianya. Kegiatani perusahaani mempunyai hubungan erat dengan kegiatani produksi untuk memeinuhi permintaan pasar yang dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy dalam Sadikin, (2020 : 166). Persepsi karyawan UD. Lupi *Bakery* terhadap pemberian kompensasi menunjukkan bahwa pemberian kompensasi setiap bulan sesuai dengan jabatan dan prestasi karyawan yang mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang menjadi faktor karyawan tersebut menjalankan tugas- tugasnya dengani baik. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengani kenyamanan, apabila karyawanya mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, kondusif, aman serta nyaman .Sedarmayanti (2014) dalam Tanjung, R., *et al.* (2021). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membeintuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya Sondang, (2014) dalam Tri, V.M. (2020). Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu Kasmir, (2016:193) dalam Yurinda, R. P. (2019). Dalam menciptakan suatu pekerjaan yang produktif tidak bisa lepas dari disiplin kerja karyawan. Diantara beberapa jurnal yang terpublish oleh Prastiyo, W. A., *eti al.* (2020) terdapat 3 variabel yakni lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja; Pratama, Y. (2021) terdapat 2 variabel yakni motivasi dan kompensasi, Hunafa, A. (2021) terdapat 3 variabel yakni disiplin kerja, i kompensasi dan motivasi instrinsik, Yurinda, R. P. (2020) terdapat 3 variabel yakni motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif menggunakan Skala Likert dan populasi yang diambil dari karyawan UD. Lupi Bakery dengan jumlah sampel 120. Dengan metode yang digunakan untuk menganalisis yaitu SEM PLS dengan alat *Smart PLS* versi 0.3 uji yang digunakan adalah Uji Outer Model, Uji Inner Model, Uji Mediasi dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. MODEL PENGUKURAN (Outer Model)

Dalam uji ini terdapat dua model pengukuran yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Convergent Validity

Uji ini digunakan untuk mengetahui kesesuaian setiap hubungan indikator dengan variabel latennya. Pengukuran ini dianggap cukup apabila nilai loading factor > 0,7 dan nilai *Average Variance Ekstracted* (AVE) > 0,5.

Tabel 1 Uji *Convergent Validity* dan *average Variance Ekstracted* (AVE)

No	Variabel	Indicator	Outer loading	AVE	Keterangan
1	Kompensasi (x ₁)	(x1)	0,894	0,746	Valid
		X1.2	0,815		Valid
		X1.3	0,926		Valid
		X1.4	0,815		Valid
2	Lingkungan kerja (x ₂)	X2.1	0,729	0,549	Valid
		X2.2	0,706		Valid
		X2.3	0,767		Valid
		X2.4	0,771		Valid
		X2.5	0,754		Valid
		X2.6	0,717		Valid
3	Motivasi (x ₃)	X3.1	0,900	0,715	Valid
		X3.2	0,841		Valid
		X3.3	0,884		Valid
		X3.4	0,781		Valid
		X3.5	0,857		Valid
		X3.6	0,815		Valid
		X3.7	0,834		Valid
4	Disiplin kerja (x ₄)	X4.1	0,790	0,634	Valid
		X4.2	0,778		Valid
		X4.3	0,821		Valid
5	Produktivitas kerja (z)	Z1	0,808	0,615	Valid
		Z2	0,799		Valid
		Z3	0,735		Valid
		Z4	0,753		Valid
		Z5	0,794		Valid
		Z6	0,813		Valid
6	Kinerja (y)	Y1	0,760	0,629	Valid
		Y2	0,858		Valid
		Y3	0,735		Valid
		Y4	0,744		Valid
		Y5	0,819		Valid
		Y6	0,832		Valid

Sumber : Data Primer. Diolah (2023)

Pada uji *Convergent Validity* variable Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan Valid karena semua nilai diatas 0,7.

b. Uji Reliabilitas

Composite Reliability (Cr) dan *Cronbach's Alpha* sebuah ukuran yang dihandalkan dengan nilai antara nol sampaisatu. Juga dikatakan uji reliabilitas dapat dikatakan Reliabel jika nilai yang diperoleh diatas 0,7.

Tabel 2 Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Kompensasi (x_1)	0.885	0.921	RELIABEL
Lingkungan kerja (x_2)	0.838	0.880	RELIABEL
Motivasi (x_3)	0.933	0.946	RELIABEL
Disiplin kerja (x_4)	0.765	0.839	RELIABEL
Produktivitas kerja (z)	0.875	0.906	RELIABEL
Kinerja (y)	0.881	0.910	RELIABEL

2. Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan model yang digunakan untuk menebak sebab akibat hubungan antar variabel laten.

R-Square

Merupakan R-Square merupakan uji yang digunakan untuk memperhatikan seberapa jauh pengaruh hubungan variabel X terhadap variabel Y, menurut Gho.i, Imam (2006:59) jika nilai R-Square 0,67 maka bisa dikatakan kuat, nilai 0,33 dikatakan moderat dan nilai 0,19 dikatakan lemah.

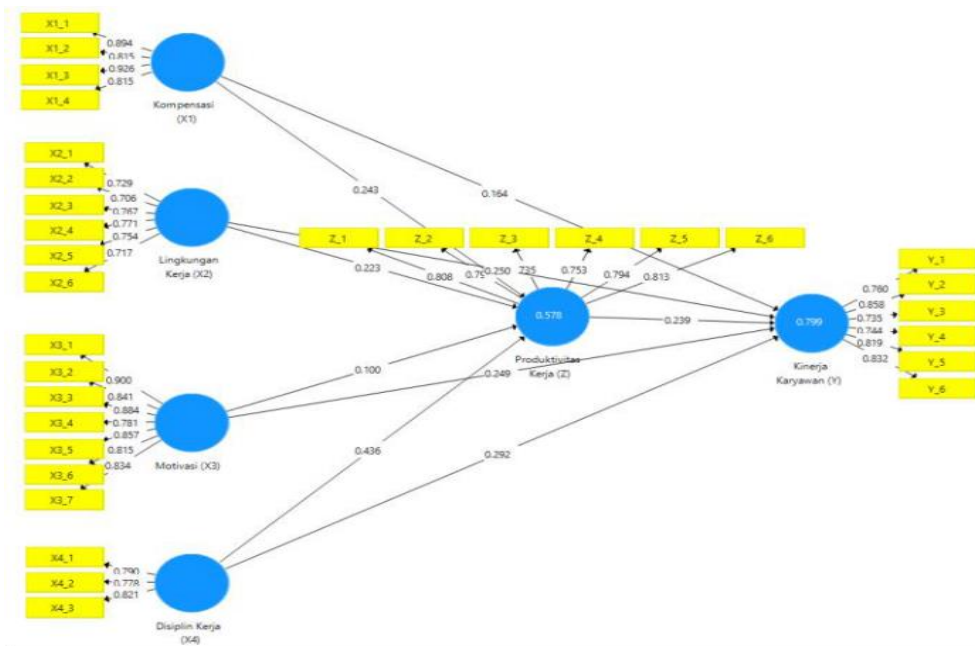
Tabel 3 Uji *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Produktivitas Kerja (Z)	0.578	0.564
Kinerja Karyawan (Y)	0.799	0.791

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Pada uji dari R-Square berpengaruh secara bersama-sama X_1, X_2, X_3 dan X_4 terhadap Y adalah sebesar 0,799 dengan nilai R-Square Adjusted 0,791 maka dikatakan kuat.

Gambar 1 Model Struktural



4. Uji Mediasi

Terdapat 3 pengelompokan dalam mediasi yakni *Non Mediation* jika hubungan antar variabel eksogen dan endogen positif dan variabel mediasi negatif *Full Mediation* terjadi jika variabel eksogen dan endogen negatif dan variabel mediasi positif, *Parsial Mediation* terjadi jika variabel eksogen dan endogen positif dan variabel juga positif. Juga dapat dilihat jika *P Value* pada *Specific Indirect Effect* > 0,05 bernilai negatif dan sebaliknya.

Tabel 4 Path Coeficien

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.164	0.159	0.050	3.308	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.250	0.251	0.048	5.183	0.000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.249	0.244	0.044	5.700	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.292	0.288	0.057	5.090	0.000
Kompensasi -> Produktivitas Kerja	0.243	0.245	0.082	2.965	0.003
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.223	0.227	0.097	2.283	0.023
Motivasi -> Produktivitas Kerja	0.100	0.091	0.079	1.261	0.208
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.436	0.436	0.069	6.312	0.000
Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.239	0.244	0.062	3.825	0.000

Sumber : Hasil *SmartPLS* Versi 3.0 “Telah Diolah Kembali” (2023)

Tabel 5 Spesific Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.058	0.060	0.026	2.263	0.024
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.053	0.054	0.026	2.047	0.041
Motivasi -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.024	0.022	0.021	1.143	0.253
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.104	0.107	0.034	3.051	0.002

Sumber : Hasil *SmartPLS* Versi 3.0 “Telah Diolah Kembali” (2023)

Dari hasil diatas dapat disimpulkan :

Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi

Produktivitas Kerja

Pada tabel 6 *Path Coeficien* variabeli kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif karena $P\text{ Value} = 0.001 < 0.05$, dan pada tabel 5.16 *Spesific Indirect Effect* variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja terjadi hubungan positif karena $P\text{ Value} = 0.024$ yang artinya < 0.05 . maka dalam hubungan ini dapat disebut *Parsial Mediation*.

Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kaaryawan Dimediasi

Produktivitas Kerja

Pada tabel *Path Coeficien* variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif karena $P\text{ Value} = 0.000 < 0.05$, dan pada tabel 5.16 *Spesific Indirect Effeict* variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja terjadi hubungan positif karena $P\text{ Value} = 0.041$ yang artinya < 0.05 . maka dalam hubungan ini dapat disebut *Parsial Mediation*.

Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi

Produktivitas Kerja

Pada tabel 6 *Path Coeficien* variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif karena $P\text{ Value} = 0.00 < 0.05$, dan pada tabel 5.16 *Spesific Indirect Effeict* variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimeidiasi produktivitas kerja terjadi hubungan negatif karena $P\text{ Value} = 0.253$ yang artinya > 0.05 . Maka dalam hubungan ini dapat disebut *Non Mediation*.

Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi

Produktivitas Kerja

Pada tabeli 6 *Path Coeficiein* variabel disiplin kerja terhadap kineirja karyawan menunjukkan hubungan yang positif karena $P\text{ Value} = 0.000 < 0.05$, dan pada tabel 5.16 *Spesific Indirect Effect* variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja dengan nilai $P\text{ value} 0,002 < 0,005$ maka dalam hubungan ini dikatakan sebagai partial mediation.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis ini digunakan untuk Menunjukkan bahwa nilai Koefisien sebesar 0,164 0,000 dengan T-statistik $> T\text{-tabel}$ ($3,308 > 1,657$) dan *P-valuesil* $0,001 < 0,05$ maka tingkat hubungan nilai koefisiein dinyatakan sangat rendah,li H_0 ditolaki dan H_{a1} diterima, artinya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini di dukung oleh penelitian Kurniawan dan Santoso (2012), Widyatmini dan Hakim (2008), Retnaningsih (2007), Giarti (2013), Yahyo, Handoyo dan Dewi (2013), juga menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

selanjutnya untuk Menunjukkan bahwa nilai Koefisien sebesar $0,250 > 0,000$ dengan T-statistik $> T$ -tabel ($5,183 > 1,657$) dan *P-values* $0,000 < 0,05$ maka tingkat hubungan nilai koefisien dinyatakan rendah, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian Arida (2013), Kusuma dan Nugroho (2012), Susilaningih (2008), Peristiwati (2013) dan Wati (2013) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

Menunjukkan bahwa nilai Koefisien sebesar $0,249 > 0,000$ dengan T-statistik $> T$ -tabel ($5,700 > 1,657$) dan *P-values* $0,000 < 0,05$ maka tingkat hubungan nilai koefisien dinyatakan rendah, motivasi yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil penelitian ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hadi Purnomo (2017). menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Jufrizen (2017), Ainannur & Tirtayasa (2018) dan Gultom (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelaksanaan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Sedangkan nilai Koefisien sebesar $0,292 > 0,000$ dengan T-statistik $> T$ -tabel ($5,090 > 1,657$) dan *P-value* $0,000 < 0,05$ maka tingkat hubungan nilai koefisien dinyatakan rendah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (X4) berpengaruh positif secara signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji mediasi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja dikatakan *Parsial Mediation*. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja dikatakan *Non Mediation*.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang bagian dari antiseden variabel kinerja, sehingga hasilnya lebih spesifik dan mampu diterima secara general.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14
- Arida, Ayu King DP. 2013. Effect Of Motivation, Work Environment And Leadership On Employee Performance PT. SAI Apparel Semarang. *Dinamika Manajemen* Vol. 2 No. 7 Halaman 49-64.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giarti, Yuni. 2013. The Influence Of Compensation, Field Work, Leadersip And Organizational Culture Toward (A Case Study CV. Arirang Management Semarang). *Q-MAN* Vol. 2 No. 7 .Halaman 33-48.
- Hunafa, A. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan hasanah bakery gombang* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Kasmir. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Kusuma, Arif Adi dan Nugroho, Dwi Widi Pratito Sri. 2012. The Effect Compensation, Work Environment, And Motivation On The Performance Of Employees At PT. Coca Cola Bottling Central Jaya. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*. Volume 1, No. 3, Mei 2012, Halaman 83-91

- Muhtarom, A., Syafik, M., Pratiwi, N., Badriyah, N., & Lubis, Z. (2023). Analisis motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja karyawan pada umkm ud. Noer berkah abadi (metode partial least square (pls)-struktural equation modeling (sem)). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 22-32.
- Muhtarom, A., Syairozi, I., & Wardani, N. D. (2022). Analisis Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan, Customer Relationship Marketing, Dan Kepercayaan Terhadap Peningkatan Penjualan Dimediasi Loyalitas Pelanggan Pada Umkm Ayam Potong Online Elmonsu. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 743-755.
- Peristiwati, Fransisca Reni. 2013. Effect Of Leader Trust, Work Environment, And Work Stress To Employee Work Achievement PT. Surya Rinenggo Containers Demak. *Dinamika Manajemen* Vol. 2 No. 5 Halaman 49-64.
- Prastiyo, W. A., Syaifurrahman, R., & Suyanto, U. Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ud. Lyly Bakery Di Kabupaten Lamongan). *MELATI*, 36(3), 1-1.
- Pratama, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada cv. Jaya bakery di bandar lampung.
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tenram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 49-63.
- Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). Tesis : Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). Vol. 1 No. 2 September 2008
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 193-212.
- Tri, V. M. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dunkin Donust Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah*

Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).

- Wati, Wahyu Ambar. 2013. Effect Of Role Conflict, Compensation, And Work Environment On Employee Performance (Studies in PT. Sinar Niaga Sejahtera Semarang Branch). *Dinamika Manajemen* Vol. 2 No. 2. Halaman 97-112.
- Widyatmini dan Hakim, Luqman. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No. 2 Vol. 13, Agustus 2008 : 163-170.
- Yahyo, Djoko, Handoyo W dan Dewi, Reni Shinta. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-12 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- YURINDA, R. P. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (Mbo), Tanggul-Jember* (Doctoral dissertation, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas jember).