

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya

Ahmad Komaruzamam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: Ahmadkomaruz95@gmail.com

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini apakah Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya, Apakah Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 54 karyawan yang diambil secara acak. Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji instrumen uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan determinasi menggunakan aplikasi komputer program SPSS 16.0. Dari hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Lingkungan kerja (X1) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung $2,897 > t_{tabel} 2,008$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Hasil uji t untuk variabel komunikasi (X2) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ dan nilai thitung $2,139 > t_{tabel} 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X3) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,481 > t_{tabel} 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya. Dari hasil uji simultan (uji f) perhitungan yang diperoleh nilai f hitung sebesar 24,616 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah uji parsial (uji t) Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya, uji simultan (uji f) pada penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya. Dari koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi mampu menjelaskan sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The problem in this study is whether the Work Environment, Communication and Compensation has a partial effect on Employee Performance at PT. Telkom Access Kebalen Area in Surabaya, Does the Work Environment, Communication and Compensation simultaneously affect the Performance of Employees at PT. Telkom Access Kebalen Area in Surabaya. This research was conducted at PT. Telkom Access Kebalen Area in Surabaya. In this study data were collected with aids in the form of a questionnaire to 54 employees taken at random. This analysis uses multiple linear regression analysis, with a validity test, reliability test, classic assumption test, and determination using a computer application program SPSS 16.0

From the partial test results (t test) for the variable Work environment (X1) get a significant value of $0.006 < 0.05$ and $t_{count} 2.897 > 2.008$ t table so it can be concluded that H_0 is rejected H_a is accepted. T test results for the communication variable (X2) get a significant value of $0.037 < 0.05$ and a value of $2.139 > t$ table 2.008 , so it can be concluded that H_0 is rejected H_a accepted. T test results for the Compensation variable (X3) get a significant value of $0.001 < 0.05$ and t_{count} value of $3.481 > t$ table 2.008 , so it can be concluded that H_0 is rejected H_a is accepted. So it can be concluded that all variables of the Work Environment, Communication and Compensation have a partial effect on employee performance at PT. Telkom Access Kebalen Area in Surabaya. From the results of the simultaneous test (f test) calculations, the calculated f value was 24.616 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 's decision was rejected and H_a was accepted. This means that the variable Work environment (X1), Communication (X2), and Compensation (X3) together are able to significantly influence employee performance variables.

The conclusion of this study is a partial test (t test) Work Environment, Communication and Compensation affect the Performance of Employees of PT. Telkom Kebalen Access Area in Surabaya, simultaneous test (f test) in this study the independent variables consisting of Work Environment, Communication and Compensation simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely the Employee Performance of PT. Telkom Access Kebalen Area in Surabaya. The coefficient of determination explains that the independent variables consisting of Work Environment, Communication and Compensation are able to explain 59.6% , while the remaining 40.4% are explained by the variability of other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Communication, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan perusahaan harus menyadari dan perlu meningkatkan segala aspek yang mendukung dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Salah satunya yang menjadi aspek utama yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset utama dalam perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya adalah anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang bergerak di bidang pembangunan infrastruktur jaringan akses broadband. PT. Telkom Akses didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. Di dalam kondisi operasional perusahaan tentu sangat membutuhkan adanya lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi yang baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Ketiga faktor tersebut dibutuhkan dalam PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya karena faktor-faktor tersebut merupakan sarana penting pada perilaku organisasi dalam sebuah kinerja karyawan dan demi tercapainya tujuan organisasi.

Terciptanya kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi dorongan utama lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi, dengan demikian para karyawan akan senantiasa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan merasakan bahwa dirinya merupakan bagian penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi menjadi faktor yang memengaruhinya sehingga pada PT. Telkom Akses diperlukannya

penelitian mengenai lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi di PT. Telkom Akses guna dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan tersebut kedalam beberapa pertanyaan :

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya?
2. Apakah Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rancangan penelitian yang digunakan sebagai sebuah pedoman dalam melakukan proses penelitian. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yang penyajiannya dalam bentuk jumlah dan desain penelitian dalam penelitian ini yaitu kausal explanatory yang menjelaskan hubungan sebab akibat yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini melihat pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat memperoleh data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Akses Wilayah Kebalen di Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Akses Wilayah Kebalen di Surabaya yang berjumlah 54 orang.

Metode Analisis Data.

Data yang diperoleh pada penelitian ini kemudian diolah dan dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data diantaranya, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas :

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Lingkungan kerja (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji reliabilitas :

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak

0,6, .dalam penelitian ini Cronbach Alpha dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada 0,6. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas :

Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, yakni jika diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* >0,05, maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pada tabel *Kolmogorov-Smirnov Test* pada penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,519, dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas :

Dalam penelitian ini Uji Multikolinieritas yang dihasilkan adalah menunjukkan bahwa nilai *VIF* pada X1, X2 dan X3 adalah 1,774. 1,608. 1,317 < 10 dan besar *tolerance* dari X1, X2 dan X3 adalah 0,564. 0,622. 0,759 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisita :

Berdasarkan dari gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Uji Autokorelasi :

Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Kompensasi (X3) dengan jumlah responden sebanyak 54 maka dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1,674. Dengan demikian model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,266 + 0,231 X_1 + 0,205 X_2 + 0,471 X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi bergandatersebut diatas memberikan pengertian bahwa : Konstanta (α) sebesar 7,266 mengandung arti nilai konsisten variabel : Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Kompensasi adalah sebesar 7,266 .
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,231 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,231 ,Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,205 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai komunikasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,205. Koefisien regresi

tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,471 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kompensasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,471. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.266	3.960		1.835	.072
LINGKUNGAN KERJA	.231	.080	.347	2.897	.006
KOMUNIKASI	.205	.096	.244	2.139	.037
KOMPENSASI	.471	.135	.359	3.481	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji T :

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung $2,897 > t_{tabel} 2,008$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,037 < 0,05$ dan nilai thitung $2,139 > t_{tabel} 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,481 > t_{tabel} 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.586	3	178.195	24.616	.000 ^b
	Residual	361.951	50	7.239		
	Total	896.537	53			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai f hitung sebesar 24,616 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.572	2.69054	1.674

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,596 artinya variabilitas variabel independent Lingkungan kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.
2. Hasil uji t untuk variabel Komunikasi dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja karyawan adalah positif.
3. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah positif.

4. Hasil uji f (simultan) menyatakan bahwa dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Saran

1. Saran untuk organisasi

Organisasi sedapat mungkin memperbaiki dan meningkatkan Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi yang ada dalam organisasi, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Saran untuk karyawan

Karyawan harus aktif dan mampu berkomunikasi pada pimpinan terkait lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi yang diberikan organisasi agar terjalin hubungan yang baik dan tidak ada kesalah pahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak yang dimiliki karyawan, dengan demikian diharapkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel motivasi kerja, semangat kerja dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

Budianto, A.Aji Tri& Amelia Katini.2015.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.*Jurnal Ilmiah*

Prodi Manajemen Universitas Pamulang|Vol. 3, No.1.

Latief,Abdul. dkk., 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*|Vol.2 No.1.

Prasetya,Arik. Dkk.,2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2.

Josephine, Audrey& Dhyah Harjanti.2017.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).*AGORA*|Vol. 5, No. 3.

Wandi,Didi. dkk.,2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten.*Jurnal Ekonomi Vokasi*|Vol. 2 No. 2.

Fatira, Dayu., 2017. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang.

Wismar'ain, Dian&Yosef Ferry Pratama. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Combany Manado.*Business Management Analysis Journal (BMAJ)*|Vol. 1 No. 1.

Nurtjahjono, G.E. Dkk., 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 1.

Harmon dan Lyta Lestary. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).*Jurnal Riset Bisnis & Investasi*|Vol. 3, No. 2.

- Arimbawa, I.K.P. dkk.,2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar. *Katalogis*|Volume 2 Nomor 1, hlm 135-145.
- Julita & Nel Arianty.2016.Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
- Ginting, N.Br.,2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan.*AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*|Volume. 03, Issue. 02.
- Mujanah, Siti, 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : Penerbit CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Srimiatun & Triana Prihatinta., 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*|Volume 1 No. 1.
- Alam, Syamsu., 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal*
- Hendro, Timoti., 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*|Vol 6, No. 1.
- Novia Putri, Elok & I Dewa Ketut Raka Ardiana., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya. *Global*|Vol. 03, No. 02.
- <http://repository.unpas.ac.id/37851/1/BAB%20II.pdf> Di Akses pada tanggal 24 Maret 2020
- <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6346/Bab%202.pdf?sequence=10> D Akses pada tanggal 24 Maret 2020
- <http://eprints.umpo.ac.id/4153/3/C..%20BAB%202.pdf> Di akses pada tanggal 24 Maret 2020
- http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/R_S1_2015_1_1293_Bab2.pdf Di akses pada tanggal 17 maret 2020
- <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html?m=1> Di akses pada tanggal 24 Maret 2020