

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Workload, Compensation, and Discipline on the Performance of  
Food Producer Employees in Sidoarjo During the Covid-19  
Pandemic**

*Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja  
Karyawan Produsen Makanan di Sidoarjo Pada Masa Pandemi  
Covid-19*

**Shela Felisya Nuzulita, shelafelisya0@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

This study aims to determine the effect of workload, compensation and discipline on the performance of employees of PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo during the covid-19 period. The sample in this study were employees of PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo with a total of 70 employees, the method used in this study is a quantitative method, in order to perform multiple linear test calculations. Analysis using SPSS software. The results of this study indicate that partially and simultaneously workload, compensation, discipline affect the work productivity of employees of PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) Sidoarjo

Published date: 2023-04-24 00:00:00



## Pendahuluan

Dengan adanya perubahan yang sangat cepat, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan pada semua segi dalam organisasi tersebut. Potensi yang harus melakukan perubahan penting adalah pada sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah suatu modal paling penting bagi perusahaan dengan adanya sumber daya manusia perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Adanya persebaran virus yang sangat ditakutkan oleh hampir semua orang di dunia sangat berpengaruh dengan sangat luas dengan perekonomian masyarakat. Sehingga perusahaan melakukan sebagian karyawan yang dirumah karena semakin meningkatnya virus ini sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan.

Beban kerja membagikan rata-rata aktivitas dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang eksklusif[1]. Beban kerja dapat dicermati dari beban kerja fisik juga mental, jika beban kerja yang di tanggung oleh karyawan terlalu berat kemampuan fisik yang lemah tentu mengakibatkan suatu kendala dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa sakit karena suatu pekerjaan yang dilakukannya [2]. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk menapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja [3]. Variabel beban kerja pada penelitian menyatakan bahwa beban kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bahwa sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang diberikan oleh karyawan kepada suatu organisasi[4]. Sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dala pengawainya berupa hadiah yang bersifat uang yang diberikan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka[5]. sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dala pengawainya berupa hadiah yang bersifat uang yang diberikan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka[6]. Kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan dalam bekerja, dengan adanya kompensasi yang berupa financial, karyawan dapat memnuhi kebutuhannya[7]. Dengan penelitian terdahulu Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawi (2018) menyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap suatu organisasi sangat penting dan berengaruh signifikan, untuk peningkatan semangat kinerja suatu karyawan Sedangkan menurut penelitian Titi Riansari (2017) mengatakan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komoensasi dengan kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah suatu sikap yang dilakukan oleh manusia dengan kesadaran dan sukarela untuk mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan pada organisasi atau perusahaan[8]. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar melatih perilaku karyawan serta untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku[9]. Suatu sikap yang dilakukan oleh manusia dengan kesadaran dan sukarela untuk mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan pada organisasi atau perusahaan[10]. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar melatih perilaku karyawan serta untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu yang berpengaruh pada organisasi, dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja karyawan akan lebih baik. Karyawan yang sukarela melakukan disiplin dalam bekerja dapat menambah produktivitasnya[11]. Variabel kedisiplinan pada penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2018) menyatakan bahawa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

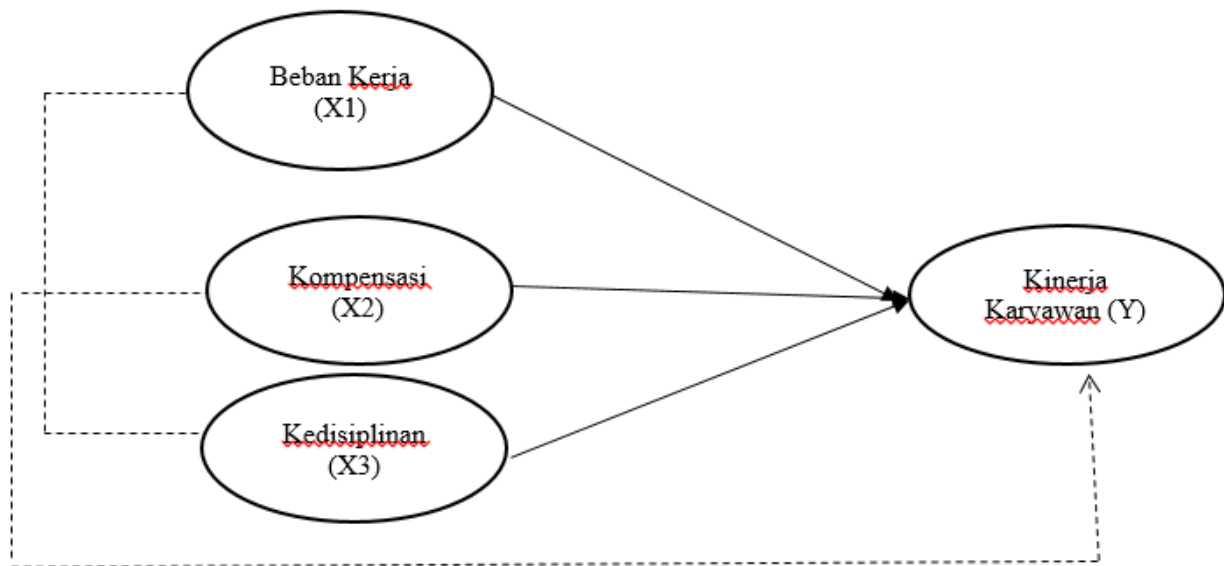
Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang sesuai dengan hak dan kewajiban masing masing[12]. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan seberapa banyak yang diberikan konteibusi kepada organisasi. Sumber daya mempunyai makna yang sangat luas sehingga perusahaan sangat membutuhkan kinerja dalam suatu organisasi[13]. kinerja merupakan perilaku yang nyata serta ditampilkan oleh setiap individu sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[14]. Bahwa kinerja merupakan sesuatu atau tidak sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan.[15] Kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan seberapa banyak yang diberikan konteibusi kepada organisasi. Sumber daya mempunyai makna yang sangat luas sehingga perusahaan sangat membutuhkan kinerja dalam suatu organisasi[16].

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian adalah aktivitas yang dilakukan oleh sang peneliti guna untuk memperoleh suatu kebenaran yang bersifat ilmiah. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Surya Pratista Hutama (SUPRAMA) Sidoarjo di Jalan Raya Sidoarjo No.Km 3 Suko, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam penelitian populasi berjumlah 200 karyawan, sampelnya berjumlah 70 karyawan .

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional stratified random sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui hasil dari persebaran kuisisioner . kuisisioner diukur dengan menggunakan Skala Likert. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

## A. Kerangka Konseptual



**Figure 1.** Kerangka Konseptual

## B. Hipotesis

H1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.

H2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

H4 : Beban kerja, Kompensasi, Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

# Hasil dan Pembahasan

## Hasil Penelitian

### A. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Untuk mengukur valid jika pertanyaan pada kuisioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jika hasil  $r$  terhitung  $\leq r$  table, maka instrument pernyataan yang dinyatakan valid.

Beban Kerja (X1)	X1.1	0,726	0,235	Valid
	X1.2	0,683		Valid
	X1.3	0,729		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,322		Valid
	X2.2	0,706		Valid
	X2.3	0,680		Valid
	X2.4	0,616		Valid
	X2.5	0,717		Valid
	X2.6	0,711		Valid
Kedisiplinan (X3)	X3.1	0,745	Valid	
	X3.2	0,706	Valid	
	X3.3	0,635	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,688	Valid	



	Y.2	0,697		Valid
	Y.3	0,796		Valid
	Y.4	0,726		Valid

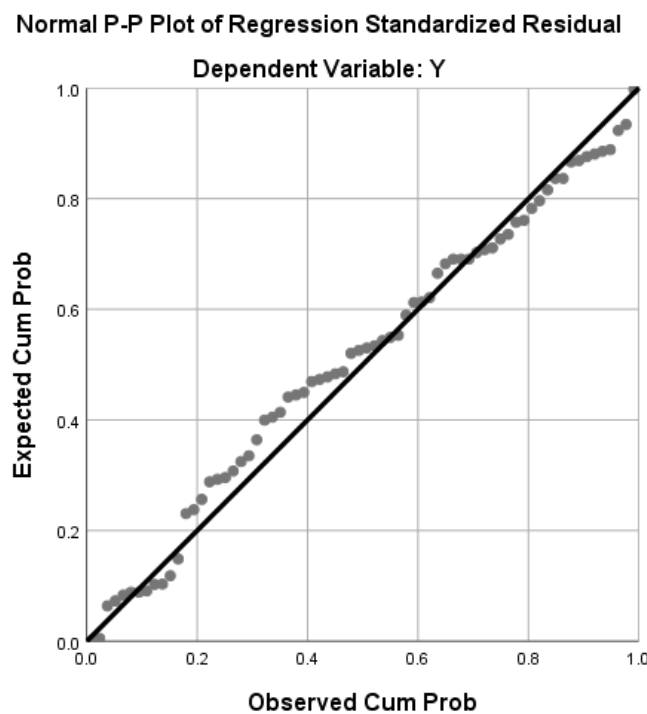
**Table 1.** Hasil Uji Validitas output data SPSS

Nilai Cronbch's Alpha pada variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan diperoleh hasil Cronbch's Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner pada variabel diatas sudah reliable dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi bias menggunakan graik histogram dan harus menggunakan Plot of regression Standardized residual. Data dikatakan distribusi noemal apabila ebaran data membentuk tititk-titik yang mendekati garis diagonal.



**Figure 2.** Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot dapat mensyaratkan persebarannya data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga pada gambar diatas dengan hasil pengujian maka gambar tersebut memenuhi syarat normal probability.

### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada dua variable terdapat hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hal ini dalam dua variable dapat di katakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai yang di dapatnya signifikan kurang dari 0,05, dalam uji ini dapat dilihat pada ANOVA tabel. Apabila nilai signifikan pada linearity lebih kecil dari nilai 0,05 maka dalam uji linier ada hubungan antar variable yang dinyatakan linier. Namun jika nilai linearity lebih besar dari 0,05 maka tidak ada hubungan dalam variable dengan linier.

No	Variabel	F	Sig. linearity	Kondisi	Kesimpulan
1.	X1 - Y	23,998	0,000	Sig. < 0,05	Linier
2.	X2 - Y	51,651	0,000	Sig. < 0,05	Linier
3	X3 - Y	68,143	0,000	Sig. < 0,05	Linier

**Table 2.** Uji Linieritas output data SPSS

Hasil perhitungan SPSS dapat diketahui nilai linearity dari variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai linearity sebesar 0,000, variabel kompensasi (X2) memiliki nilai linearity sebesar 0,000 dan variabel kedisiplinan (X3) memiliki nilai linearity sebesar 0,000 jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier antar variabel beban kerja, kompensasi, kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas.

Coefficients<sup>a</sup>

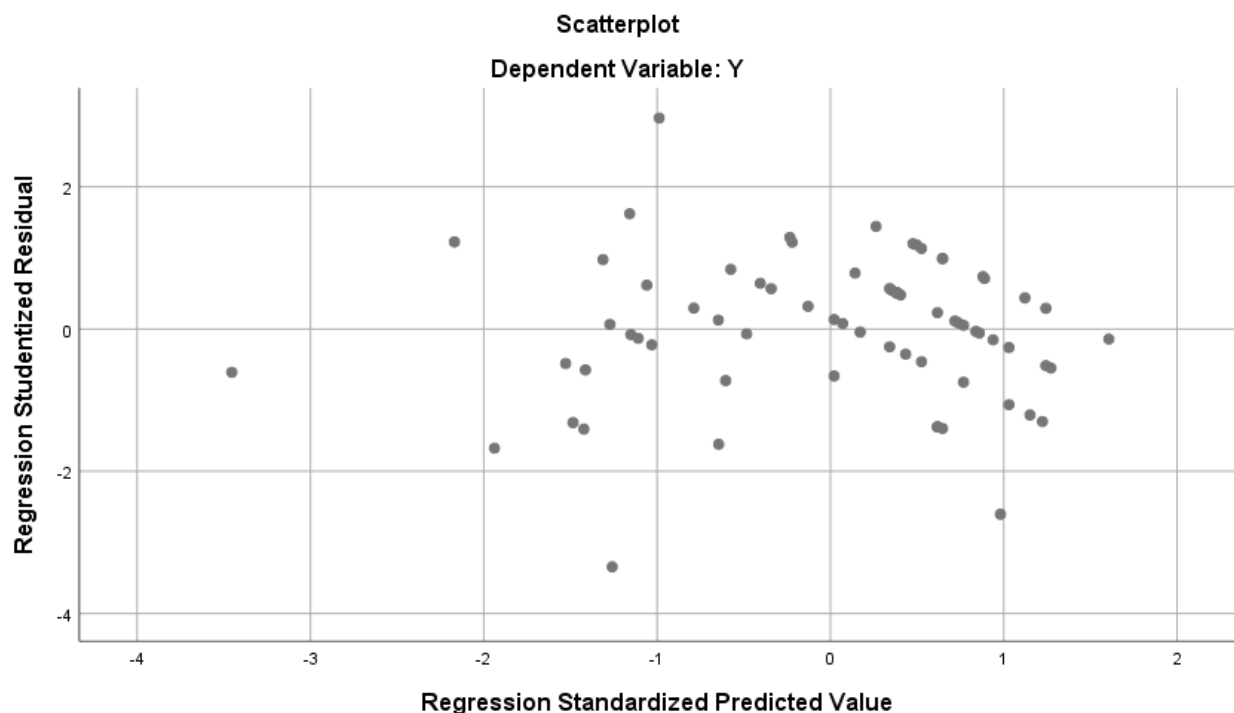
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.577	1.790		.881	.381		
	X1	.315	.129	.217	2.439	.017	.792	1.263
	X2	.179	.060	.292	2.991	.004	.655	1.526
	X3	.567	.127	.434	4.460	.000	.662	1.511

**Table 3.** Uji Multikolinieritas

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 1,263, variabel Kompensasi (X2) sebesar 1,526, variabel Kedisiplinan sebesar 1,511. Karena nilai VIF dari 3 variabel tersebut tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan metode grafik atau scatterplot apabila scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar dengan acak. Pada titik-titik tersebut jika di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertical maupun sumbu Y, maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Figure 3.** Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y, artinya tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 5. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Jika terjadi adanya korelasi dinamakan sebagai problem autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate	Durbin-Watson
1	.766a	.587	.568	1.269	1.922

**Table 4.** Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi, maka nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,922 sehingga dapat dilihat bahwa  $dL < d < 4-dU$  ( $1,524 < 1,922 < 2,297$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada autokorelasi.

## C. Analisis Regresi Linier Beranda

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.577	1.790		.881	.381
	Beban Kerja	.315	.129	.217	2.439	.017
	Kompensasi	.179	.060	.292	2.991	.004
	Kedisiplinan	.567	.127	.434	4.460	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Table 5.** Analisis Regresi Linier Beranda

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,577 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variable bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), Kompensasi (X2), Kedisiplinan (X3)
2. Nilai koefisien regresi dari Beban kerja (X1) sebanyak 0,315
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,315
4. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X3) sebesar 0,567
5. Standar error sebesar 1,790

## D. Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.577	1.790		.881	.381
	Beban Kerja	.315	.129	.217	2.439	.017
	Kompensasi	.179	.060	.292	2.991	.004
	Kedisiplinan	.567	.127	.434	4.460	.000

**Table 6.** Uji T Data diolah dari spss

Dapat disimpulkan pengujian hipotesis diatas sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: Diketahui nilai t untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan thitung(2,439) > dari ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua: Diketahui nilai t pada tabel di atas untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan thitung (2,991) > dari ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga: Diketahui nilai t pada tabel di atas untuk pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

thitung (4.460) > dari ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. Uji F

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.887	3	50.296	31.224	.000b
	Residual	106.313	66	1.611		
	Total	257.200	69			

**Table 7.** Uji F Data diolah dari SPSS

Hasil pengujian hipotesis:

a) Hipotesis keempat: berdasarkan output pada tabel diatas diketahui nilai signifikan sebesar  $(0,000) < (0,05)$  dan untuk nilai Fhitung  $(31,224) > (2,74)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kedisiplinan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

1) Hipotesis Pertama : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dari hasil hitung kuisioner variabel beban kerja yang yang banyak dipilih oleh karyawan dengan pernyataan ketiga "Saya memaksimalkan waktu kerja saya untuk menjalankan untuk pekerjaan yang telah diberikan" dengan jawaban berdominan sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan waktu yang maksimal maka akan membantu perusahaan untuk menghasilkan produk sesuai dengan target.

2) Hipotesis Kedua : Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dari hasil hitung kuisioner variabel beban kerja yang yang banyak dipilih oleh karyawan dengan pernyataan pertama yakni "Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini, dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari" dengan jawaban yang berdominan sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaji sehingga dapat memenuhi kebutuhan maka karyawan akan lebih semangat lagi melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dari hasil perhitungan maka kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis Ketiga : Terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dari hasil hitung kuisioner variabel beban kerja yang yang banyak dipilih oleh karyawan dengan pernyataan ketiga yakni "Saya menerima gaji dan upah dengan tepat waktu yang telah diberikan oleh perusahaan" sehingga dapat disimpulkan dengan ketepatan waktu dalam penggajian maka dapat membuat karyawan juga lebih baik dalam bekerja dan untuk menambah semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya

4) Hipotesis Keempat : Terhadap pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja, kompensasi, dan kedisiplinan dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Raudha Maurika Sariat al., (2022), penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Togar Siagian et al., (2022), dan penelitian yang dilakukan oleh Fariz Rahmad et al., menyatakan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakannya gabungan oleh tiga variabel tersebut maka karyawan akan bekerja sesuai dengan harapan yang telah di ingin kan oleh perusahaan.

## Simpulan

1. Beban Kerja pada karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi pada karyawan karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kedisiplinan pada karyawan karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan pada karyawan karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## References

1. L. Mardiani and N. Dudija, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda)," *e-Proceeding Manag.*, vol. 8, no. 5, pp. 4428-4441, 2021.
2. Ninla Elmawati Falabiba et al., "Hubungan Beban Kerja Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Pada Pelayanan Covid-19 Di Puskesmas Pelambuan Banjarmasin," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 5, no. 2, pp. 40-51, 2014.
3. I. K. Budiasa, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, no. July. 2021.
4. A. S. Dwianto, P. Purnamasari, and T. Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 2, no. 2, pp. 209-223, 2019, doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.
5. T. Riansari, A. Sudiro, and Rofiaty, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang)," *J. Apl. Manaj.*, vol. 10, no. 66, pp. 811-820, 2012.
6. Malayu SP Hasibuan dalam Widiaastuti, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara)," pp. 9-49, 2021.
7. E. Juliningrum and A. Sudiro, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai," *J. Apl. Manaj.*, vol. 11, no. 4, pp. 665-676, 2013.
8. M. Bimantara, L. O. H. Dotulong, V. P. K. Lengkong, V. P. K. Lengkong, U. Sam, and R. Manado, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada kurir PT J&T pada masa pandemi covid-19," vol. 9, no. 4, pp. 1261-1271, 2021.
9. J. Juliana, W. Weny, Y. Yuliana, and F. Ak. M. Hutabarat, "Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai," *Semin. Nas. Sains dan Teknol.*, pp. 295-300, 2018.
10. M. Akob et al., "YUME : Journal of Management Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 235-248, 2021.
11. A. Umar and S. Norawati, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU," vol. 5, no. 1, pp. 835-853, 2022.
12. A. K. Poluakan, R. F. Runtuwene, and S. A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 70, 2019, doi: 10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77.
13. N. R. Adhika, "Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara," vol. 4, no. 2, pp. 101-110, 2022.
14. I. Pendahuluan, "Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta : A Mini Review Rafie Zaidan Prayuda Email : rafiezaidanprayuda@gmail.com," vol. 03, no. 01, pp. 24-28, 2022.
15. N. Latif, A. Ismail, and A. Irwan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Hadji Kalla Toyota Cabang Maros Abstrak," vol. 5, no. 1, pp. 585-591, 2022.
16. M. M. Malik, M. Sumardjo, and A. Fadila, "PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar," *Bus. Manag. Econ. Account. Natl. Semin.*, vol. 2, pp. 287-297, 2021.