



Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo

Nanang Dwi Stiawan¹, Khusnik Huzdafidah^{2*}, Mutinda Teguh Widayanto³

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga123

Email : khusnik@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis prediktif dengan pendekatan secara kuantitatif. Sampling jenuh digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang representatif dari 35 karyawan di CV. Pia Manalagi di Kota Probolinggo, dimana populasinya terdiri dari mereka yang bekerja di sana. Kinerja karyawan ditemukan cukup dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi) dan oleh interaksi antara ketiga variabel tersebut (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Secara Bersamaan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study, which was conducted at CV. Pia Manalagi Probolinggo City, was to gain a better understanding of the impact of work environment, leadership style, compensation, and all three on employee performance. Quantitative research using a quantitative approach to predictive analysis is applied. Saturated sampling was used to choose a sample size of 35 from the population of employees at CV. Pia Manalagi in Probolinggo City. Employee performance was shown to be somewhat influenced by both the work environment and leadership style, and to be somewhat influenced by both leadership style and salary. Employee productivity is influenced by a number of factors, many of which are interrelated yet present in the workplace.

Keywords: Work Environment, leadership style, compensation simultaneously, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM sangat mungkin menjadi unsur utama yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari suatu perkumpulan, baik yayasan maupun organisasi. Pertumbuhan perusahaan sangat dibantu oleh pekerjaannya. Pada hakekatnya, sumber daya manusia ialah individu-individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi untuk bergerak, merencanakan, dan memikirkan tujuan organisasi. Ketika merencanakan kesuksesan organisasi di masa depan, sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia lebih penting bagi suatu organisasi daripada hal-hal seperti uang dan teknologi karena orang memiliki suara atas aspek-aspek lainnya (Setiana, 2019).

Karyawan menjadi faktor yang mempunyai peran yang penting untuk bisa memajukan sebuah instansi. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi instansi untuk memperoleh suatu keuntungan. Lingkungan kerja adalah salah satu dari banyak aspek yang disebutkan di atas yang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan merupakan indikator yang jelas akan hal ini. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja tetapi juga oleh gaya kepemimpinan; jika yang terakhir dianggap tidak tepat, hasilnya akan menjadi kinerja di bawah standar. Selain itu, kompensasi juga menjadi pertimbangan penting demi menunjang kualitas kerja yang maksimal.

Kinerja adalah pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja atau, secara kuantitatif dan kualitatif, sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang diatur oleh peran yang mereka mainkan dan wewenangnya. Kinerja karyawan dianggap berhasil jika berhasil menyelesaikan semua tugas dan kewajiban yang dibebankan secara efektif (Moehariono, 2018). Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar atau area pekerjaan karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, situasi kerja, hubungan antar karyawan di dalam sebuah perusahaan yang terkait (Tanjung, 2021). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pendekatan yang dia ambil untuk membentuk keyakinan, nilai, dan tindakan orang-orang yang mereka awasi (Nabawi, 2019). Pekerja berhak mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang atau keuntungan non-moneter sebagai imbalan atas waktu dan usaha mereka (Izzah & Ardiani, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah suasana di sana. temuan dari tempat kerja yang diamati dan keadaan saat ini di CV. Karyawan di Pia Manalagi Kota Probolinggo tidak diberikan sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif, terbukti dengan keadaan kantor mereka yang tidak teratur dan fakta bahwa hampir tidak ada yang memiliki akses ke termostat, kurangnya ruang lantai yang memadai di area kerja mereka, dan kompetisi yang terus berlangsung untuk mendapatkan tugas. Masalah lainnya adalah kepemimpinan supervisor yang buruk, yang terlihat dari cara komunikasi mereka yang kacau dengan staf



CV mereka. Pia Manalagi dari Kota Probolinggo salah memahami pesannya, dan ternyata instruksi yang tidak jelas berpengaruh pada produk akhir. Maka dari itu ketegasan serta kejelian sebagai seorang pemimpin harus ada dalam diri pemimpin itu sendiri, karena pemimpin bertugas sebagai seorang yang akan membawa organisasi ke tujuan, bagaimana tujuan bisa dicapai dengan baik, jika arahan yang diberikan oleh pimpinan kurang jelas. Dampak dari isu-isu ini menyebabkan melebarnya jurang antara pekerja dan manajemen. Kompensasi juga suatu faktor penting terkait kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Terkadang job descriptions yang padat sangat menguras waktu dan tenaga para karyawan di bandingkan dengan job descriptions mereka di saat normal. Jerih payah yang dihasilkan tentunya harus setimpal dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Kompensasi korporasi mungkin tidak selalu mencerminkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan CV. Pia Manalagi sudah berupaya kinerja karyawan dapat meningkat dan perlu di ketahui faktor- faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan.

CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo bergerak dibidang makanan. CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo terbentuk atas dasar usaha keras dan pemikiran dari Bapak H. Susilo pengusaha di salah satu kelurahan ketapang Kota Probolinggo dengan keinginan untuk dapat menguasai pangsa pasar di seluruh wilayah Kota Maupun Kabupaten Probolinggo. CV. Pia Manalagi memiliki tujuan untuk menjadi salah satu perusahaan kue pia terbesar di Probolinggo yang di jalankan oleh kalangan kreatif dan memiliki dedikasi juga yang tinggi tanpa kenal menyerah dan putus asa.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo? Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo? Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah pengaturan di mana pekerja melakukan tugasnya. Ketika pekerja merasa aman di tempat kerja mereka, mereka lebih cenderung memberikan segalanya (Sudaryo & Aribowo, 2018). Saat mendiskusikan kondisi kerja seseorang, akan sangat membantu untuk mendefinisikan istilah tersebut sebagai seluruh rangkaian alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja (baik sebagai individu, maupun sebagai kelompok) (Sudaryo & Aribowo, 2018). Layanan karyawan, keadaan kerja, dan interaksi antar pekerja dalam organisasi yang sama adalah contoh faktor lingkungan yang dapat berdampak pada kinerja pekerja di tempat kerja (Tanjung, 2021). ada beberapa indikator yang ada di lingkungan kerja sebuah perusahaan di antaranya sebagai berikut (Sudaryo & Aribowo, 2018) :



1)Penerangan, 2)Pewarnaan, 3)Kebersihan, 4)Pertukaran udara, 5)Suara/kebisingan, 6)Keamanan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu (Edison dkk., 2018). Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku karyawan atau bawahannya (Nabawi, 2019). mencatat bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, yang didefinisikan sebagai keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang berkaitan dengan tugas yang dihadapi (Aisyah, 2020). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat ditentukan oleh tujuan pemimpin dan tingkat keahlian pengikut. Indikator gaya kepemimpinan dalam perusahaan terdiri dari (Ramdhan, 2020) : 1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) Kemampuan memotivasi, 3) Kemampuan komunikasi, 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, 5) Tanggung jawab, 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

Kompensasi

Manajemen kompensasi adalah salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak usia dan memiliki dampak yang cukup lama pada tujuan strategis organisasi (Sudaryo & Aribowo, 2018). Pekerja berhak atas kompensasi yang adil dan sesuai untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan nilai yang mereka tambahkan ke organisasi (Tanjung, 2021). Manajemen kompensasi adalah salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak usia dan memiliki dampak yang cukup lama pada tujuan strategis organisasi (Sudaryo & Aribowo, 2018). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya (Izzah & Ardiani, 2016). bahwa indikator kompensasi yaitu (Izzah & Ardiani, 2016) : 1) Upah dan Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Kinerja

Kinerja sebagai hasil dari usaha mereka di tempat kerja dan nilai yang mereka berikan kepada majikan mereka (Sudaryo & Aribowo, 2018). kinerja digunakan untuk menggambarkan seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya (Agustin, 2018). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017). Indikator kinerja meliputi (Sudaryo & Aribowo, 2018) : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Waktu kerja, 4) Kerja sama.



Penelitian Terdahulu

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes membuktikan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Saragih & Simarmata, 2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja karyawan (Hasibuan & Bahri, 2018). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja karyawan (Noor & Agustina, 2019).

Hipotesis

H1: Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Istilah “metode penelitian kuantitatif” digunakan sebagai metode penelitian berdasarkan positivisme, populasi atau sampel tertentu di pelajari, informasi dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menggunakan statistik kuantitatif untuk analisis data guna menguji hipotesis (Sugiyono 2016). Hubungan yang menyebabkan terjadinya yang lain disebut hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2017). Populasi adalah jumlah total orang yang peneliti pilih untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Surjaweni, 2020). Hal-hal atau orang-orang ini adalah subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu. karyawan CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo yang jumlahnya mencapai 35 orang karyawan. Populasi penelitian meliputi beberapa karakteristik, salah satunya adalah sampel (Surjaweni, 2020). Berdasarkan populasi di dapatkan jumlah sampel sebesar 35 responden pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo. Data Primer ialah data dikumpulkan dari responden melalui kelompok fokus, panel, kuesioner, dan wawancara dengan peneliti dan informan (Surjaweni, 2020). Peneliti di CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo mengamati interaksi di tempat kerja dan membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Data sekunder dapat berasal dari berbagai sumber, antara lain laporan keuangan instansi, artikel, buku teori, majalah, dan sebagainya (Surjaweni, 2020). Gambaran umum perusahaan berupa data sekunder yang dikumpulkan “



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,711	0,673	0,436	0,426	0,333	Valid
2	0,748	0,637	0,525	0,698	0,333	Valid
3	0,584	0,742	0,655	0,623	0,333	Valid
4	0,708	0,631	0,371	0,584	0,333	Valid
5	0,552	0,494	-	-	0,333	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut tabel 1 bisa didapati rhitung dari setiap variabel valid oleh rhitung > rtabel sejumlah 0,3338.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,830	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,830	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,708	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,776	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil tabel 2 bisa dilihat nilai alpha dalam masing-masing variabel adalah reliabel baik, karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas pengujian normalitas didapati nilai signifikan signifikan 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan kerja	3,741	< 10	Tidak Multikolinearitas
Gaya kepemimpinan	3,569	< 10	Tidak Multikolinearitas
Kompensasi	1,643	< 10	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 4 diatas bisa diketahui nilai VIF variabel, Lingkungan kerja 3,741, Gaya kepemimpinan 3,569 serta Kompensasi 1,643.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan kerja	0,193	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Gaya kepemimpinan	0,138	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,563	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji Glejser berdasarkan Tabel diatas Analisis regresi dapat diartikan tidak menunjukkan adanya bukti heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,193 untuk variabel lingkungan kerja, 0,138 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan 0,563 untuk variabel kompensasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	1,888	
Lingkungan kerja	0,277	Hubungan Positif
Gaya kepemimpinan	0,264	Hubungan Positif
Kompensasi	0,270	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 1,888 + 0,277 X_1 + 0,264 X_2 + 0,270 X_3 + 1,351 + e$$

Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 1,888, koefisien variabel lingkungan kerja (X1) gaya kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,888. Koefisien regresi b1 (lingkungan kerja) sebesar 0,277 hal ini menunjukkan jika ada penambahan satuan-satuan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,277. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi b2 (gaya kepemimpinan) = sebesar 0,264 hal ini menunjukkan jika ada penambahan satuan-satuan gaya kepemimpinan maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,264. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi b3 (kompensasi) = sebesar 0,270 hal ini menunjukkan jika ada penambahan satuan-satuan kompensasi maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,270. Artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.



Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,841`	84,1% berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 terlihat nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,841 (84,1%). Hal ini berarti 84,1% variabel dependen Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan.

Uji Hipotesis

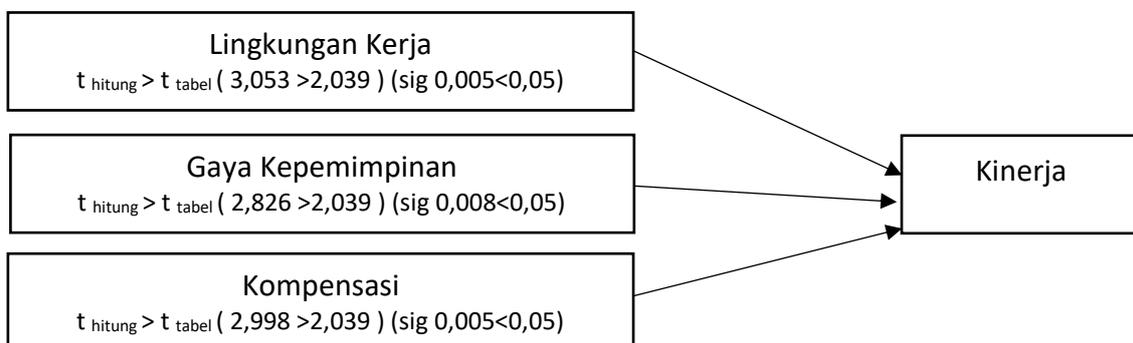
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,005	< 0,05	Berhubungan
Gaya kepemimpinan	0,008	< 0,05	Berhubungan
Kompensasi	0,005	< 0,05	Berhubungan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t-test dapat dijelaskan sebagai berikut Diperoleh nilai X1 dengan thitung > ttabel (3,053 > 2,03951) dan hasil signifikansi 0,005 < 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai X2 dengan thitung > ttabel (2,826 > 2,03951) dan hasil signifikansi 0,008 < 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai X3 dengan thitung > ttabel (2,998 > 2,03951) dan hasil signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Kompensasi (X3).

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data primer diolah, 2023

**Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terbukti bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo. Hasil ini menunjukkan Kinerja karyawan juga akan meningkat jika Lingkungan kerja lebih ditingkatkan. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang bersih dan kondusif agar karyawan bekerja lebih fokus dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo. Hasil ini menunjukkan Kinerja karyawan juga akan meningkat jika gaya kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan. gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo sudah cukup baik namun perlu adanya peningkatan kepemimpinan seperti bisa mengajak karyawannya untuk bekerja dalam kelompok/tim yang solid serta bisa menghargai perbedaan pendapat antara masing-masing karyawan atau dengan pimpinan agar mampu menaikkan kinerja karyawan.

Kompensasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terbukti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo. Hasil ini menyatakan jika Kinerja karyawan juga akan meningkat jika kompensasi karyawan lebih ditingkatkan. kompensasi kerja pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo sangat penting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dipertahankan apa yang sudah baik serta terus mengevaluasinya.

SIMPULAN

Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas, atau meneliti variabel - variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti



dan data primer sebaiknya dilakukan wawancara dengan pertanyaan - pertanyaan yang disiapkan untuk objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Alfabeta.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (1 ed.). Indomedia Pustaka.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (t.t.). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MECHANICAL DIVISION PT MULIA MAKMUR ELEKTRIKATAMA.
- Moehersono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi Cet). PT RajaGrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Setiana, A. R. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sudaryo, Y., & Aribowo, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik)* (T. Erang, Ed.; 1 ed.). Anggota IKAPI.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Surjaweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: pustakabarupress.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R. (t.t.). SAINS: *Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes*. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>