

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Rensi Suryanti¹, Rahmat Hidayat²
Universitas Pelita Bangsa¹, Universitas Pelita Bangsa²
E-mail: rensisuryanti@pelitabangsa.ac.id¹, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan di analisis menggunakan Microsoft excel dan software SPSS versi 26. Sampel dalam penelitian ini adalah 120. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : *Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to examine communication, motivation and work environment on employee performance. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, data analysis, data conclusions to writing uses aspects of measurement, calculation, formulas and numerical data certainty. Data were collected by questionnaire and analysis using Microsoft excel and SPSS software version 26. The sample in this study was 120. The results of the study partially show that compensation has a significant effect on performance, while work discipline has a significant effect on performance and motivation has a significant effect on performance.

Keyword : *Compensation, Work Discipline, Motivation, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Organisasi publik berkembang terus menerus, seiring dengan desakan global peradaban dunia. Karakteristik organisasi public menjadi menyesuaikan kebutuhan perubahan. Sifat adaptabilitas dan fleksibel dalam manajemen public menjadi tuntunan baru. Pandangan-pandangan global terkait dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mempengaruhi kebijakan organisasi.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai hal yang paling utama untuk mencapai suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia adalah faktor penting yang menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan dalam organisasi maupun instansi serta harus didasarkan pada kemampuan dan kreativitas yang dimiliki setiap individu sebagai kebutuhan untuk terciptanya tujuan yang

diharapkan perusahaan. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidak akan diketahui dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusiannya. Strategi pengelolaan yang tepat akan menghasilkan manusia yang komponen dan produktif. Organisasi merupakan sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang tergabung dalam suatu sistem. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan agar menghasilkan kinerja yang berguna dan optimal. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk melalui keasadaran sebuah instansi dalam memberikan arahan mengenai dalam pekerjaan serta pemberian balas jasa atas apa yang mereka lakukan. Dengan demikian para karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestrasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sebagai suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedamayanti dalam Heryenzus dan Laia (2018) menyampaikan pendapat bahwa kineja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya di tetapkan pada periode tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Widyaningtyas dan Darmawanti (2016) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah berhasil dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dengan memperhatikan hasil kerja dan memberikan hak-hak atas apa saja yang

dikerjakan dengan baik, yaitu berupa kompensasi. Kompensasi menjadi faktor penting bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi karyawan menjadi lebih semangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki.

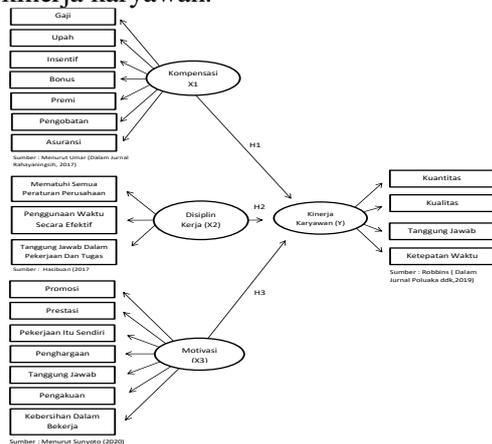
Disamping kompensasi peningkatan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajer perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemampuan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dorongan tersebut disebut dengan motivasi kerja. Namun demikian, memberikan motivasi bukanlah timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat di simpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajer perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemampuan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dorongan tersebut disebut dengan

motivasi kerja. Namun demikian, memberikan motivasi bukanlah timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat di simpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam mendapatkan data penelitian. Kuesioner disebarkan kepada 120 karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Penelitian ini menggunakan empat variable utama yaitu tiga *variable* bebas dan satu *variable* terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompenasi, disiplin kerja dan motivasi sedangkan variable terikat pada penelitian ini adalah kinerja kerja. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Desain Penelitian

Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berarti sesuatu yang

dapat diukur. Kuantitatif berkaitan dengan suatu jumlah yang dapat diukur. Menggunakan metode analisis yaitu analisis linier berganda, sebagaimana kriteria analisis regresi linier ganda yaitu analisis dilakukan melalui tahapan uji instrumen, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Uji instrumen melalui uji validitas reliabilitas. Uji validitas menggunakan nilai corrected item correlation sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Normalitas melalui rumus Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi, uji multikolinieritas menggunakan VIF, dan heteroskedastisitas secara grafis dengan scatter plot. Uji hipotesis menggunakan nilai koefisien regresi untuk menentukan arah pengaruh sedangkan pengujian dilakukan dengan uji-T. Koefisien regresi diperoleh dari persamaan regresi linier ganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variable	Indikator Variable	Skala
Kompensasi (X1), Menurut Hasibuan (2017)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus 5. Pretmi 6. Pengobatan 7. Ansuransi	Likert
kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan	Menurut Umar (dalam Jurnal Rahayuningsih, 2017)	1-5

atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.			Menurut Jacquelin (dalam Jurnal Mariani Dan Sariyathi, 2017) kinerja merupakan hasil kerja dalam waktu tertentu dibandingkan dengan standar, targer, dan kateria yang telah ditentukan oleh perusahaan.	2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Ketetapan Waktu	Likert 1-5
Disiplin Kerja (X2), Menurut Sedangkan menurut Hasibuan (2014) dalam (Sudrajat, 2017) disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang manaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Memenuhi Semua Peraturan Perusahaan 2. Penggunaan Waktu Secara Efektif 3. Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan Dan Tugas	Likert 1-5		Menurut Robbins (dalam Jurnal Poluakan , dkk, 2019)	
Motivasi (X3), Menurut Mc Cormik (Dalam Buku Mangkunegara, 2017) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara peilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	1. Promosi 2. Prestasi Kerja 3. Pekerjaan Itu Sendiri 4. Penghargaa 5. Tanggung Jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan Dalam Bekerja	Likert 1-5			
Kinerja (Y),	1. Kualitas				

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.760	3.467		1.085	.280
	X1	.319	.056	.481	5.700	.000
	X2	.303	.141	.152	2.153	.033
	X3	.310	.120	.230	2.579	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 26,2022
Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 3,760+ 0,319 X_1 + 0,303 X_2 + 0,310 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 b2b3 = Coefficients Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi

Nilai konstanta nilai sebesar 3,760 artinya jika variable bebas yaitu

kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) bernilai 0, maka kinerja berkurang atau mengalami penurunan. Memiliki arti bahwa:

Konstanta (α)= 3,760 menunjukkan konstanta atau keadaan saat variable kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variable lain yaitu variable kompensasi (X1), variable disiplin (X2), dan motivasi (X3). Jika variable independent tidak ada maka varible kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Koefisien b1 (X1)= 0,319 menunjukkan variable kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1 satuan variable kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.319 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien b2 (X2)= 0,303 menunjukkan variable disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1 satuan variable disiplin maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.303 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien b3 (X3)= 0,310 menunjukkan variable motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1 satuan variable motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.310 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3
Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.760	3.467		1.085	.280
	X1	.319	.056	.481	5.700	.000
	X2	.303	.141	-.152	2.153	.033
	X3	.310	.120	.230	2.579	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 26,2022

Menurut data diatas nilai sig. X1 = 0,000 dan t hitung = 5,700. Untuk sig. X2 = 0,033 dan t hitung = 2,153. Untuk sig. X3 = 0,011 dan t hitung = 2,579 dengan tingkat signifikan 5% dimana n-k-1 = 120-3-1= 116 dan didapat nilai t tabel = 1,658. Dari tabel uji T secara parsial didapatkan hasil kesimpulan sebagai berikut :

Kompensasi (X1) nilai t hitung 5,700 > nilai t tabel 1,658 dan diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis I** yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat diterima.

Disiplin Kerja (X2) nilai t hitung 2,153 > nilai t tabel 1,658 dan diperoleh nilai sig 0.033 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis II** yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat **diterima**.

Motivasi (X3) nilai t hitung 2,579 > nilai t tabel 1,658 dan diperoleh nilai sig 0,011 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis III yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap Kinerja Karywan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat diterima.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

Penguji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima,hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Serta berdasarkan uji statistik mengenai kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,700 dengan signifikan 0,000 yang berarti bahwa variable kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.Karena t hitung > t tabel atau 5,700 > 1,658. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi

kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja

Penguji hipotesis (H2) menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Serta berdasarkan uji statistic mengenai disiplin kerja menunjuka nilai t hitung sebesar 2,153 dengan signifikan 0,033 yang berarti variable disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Karena t hitung > t tabel atau $2,153 > 1,658$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
Penguji hipotesis (H3) menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Serta berdasarkan uji statistik mengenai disiplin kerja menunjuka nilai t hitung sebesar 2,579 dengan signifikan 0,011 yang berarti variable motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Karena t hitung > t tabel atau $2,579 > 1,658$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

5. KESIMPULAN

Variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji t statistik untuk variable kompensasi yang menghasilkan t hitung > t tabel atau $5,700 > 1,658$ dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, artinya jika kompensasi terpenuhi dengan baik atau meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji t statistik untuk variable disiplin kerja yang menghasilkan t hitung > t tabel atau $2,153 > 1,658$ dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, artinya jika disiplin kerja terpenuhi dengan baik atau meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji t statistik untuk variable motivasi yang menghasilkan t hitung > t tabel atau $5,279 > 1,658$ dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, artinya jika motivasi terpenuhi dengan baik atau meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifswan, Mohamad (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Oasis Studio Hotel. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.
- Anggito, A & Setiawan, J (2018) Metodologi Penelitian Kualitatif, Sukabumi: CV Jejak
- Dewi Pratiwi, Suryani (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

- Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri jurnal Insan Mandiri , 2 (1).
- Diastra, Yunan Mahendhra (2021) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Maybank cabang Magelang. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.
- Djari, Darius and Ahmadi, Slamet (2013) Pengaruh Integritas, Kompetensi Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Bogor. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 15 (1).
- Hartini, Estuti Fitri and Raharjo, Sugeng and Jayadi, Jayadi (2013) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi an Kepemimpinan Terhadap Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian Kementerian Sekretariat Negara RI. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan.
- Hatta, Ulya (2021) Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar). Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Husain, Imam Awaluddin (2022) Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial Pengawasan Internal sebagai Variabel Pemoderasi. Thesis Universitas Hasanuddin.
- Lomi, Aplonia Nelci Ke and Mbato, Concilianus Laos (2021) Investigating Indonesian pre-service English teachers: perceptions and motivations to enter the teaching profession. Journal on English as a Foreign Language (JEFL), 11 (12)
- Muklis, Muklis (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. Masters thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Nangameka, Florence Elisabeth (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tekad Karya Putera Cabang Situbondo. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.
- Nurhidayah (2020) Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan. Jurnal Manajemen.
- Nungki Haryanto, Marta (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Beberapa Restoran Di Surakarta. Other Thesis, Universitas Sebelas Maret.
- Nugraha, M. Andhika (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Retailindo Dewata (PEPITO) Kuta Bali. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Prastyo, Aditya (2022) Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Motivation on Employee Performance PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. Undergraduate

- thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Putri Anggreni, I Wayan Pujawan (2021) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Harris Hotel Raya Kuta-Badung. Jurnal Manajemen.
- Rahmanita , F., Lubis,M., & Purwaningsih (2021) Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen & Akuntansi.
- Rubbiantoro, Hendrick (2021) Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Susanto, Edo Pratama Putra (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Cinta. Kemasan Cantik Surabaya. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sugiyono (2015) Metode Penelitian Bisnis, Bandung : CV. Alfabeta
- Widya, Revi Kharimahtul (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Selektor PT ASIA PLASTIK SURABAYA. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.