

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KURSUS
KAMPUNG INGGRIS TEMPIRAI KAB. PALI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

AKBAR AGAPITUS

2201110050

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

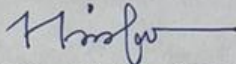
2026


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Akbar Agapitus
Nomor Pokok/NPM : 2201110050
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : PENGARUH OMPENSASI LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
KURSUS KAMPUNG INGGRIS TEMPIRAI
KAB.PALI

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 10/3-2026 Pembimbing I : 
: Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si.
NIDN:0012116501

Tanggal 10/3-2026 Pembimbing II : 
: Herlan Junaldi, S.E., M.P.
NIDN: 0219086101

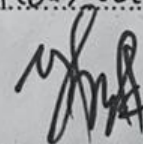
Mengetahui:

Dekan
Tanggal 10-3-2026



Dr.Hj.Msy. Mikial, S.E,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 10-3-2026



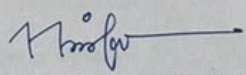
Dr. Yolanda Veybitha, S.E. M.Si
NIDN:0226028303

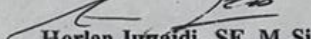
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

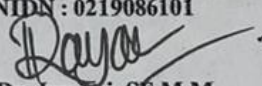
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Akbar Agapitus
Nomor : 2201110050
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KURSUS
KAMPUNG INGGRIS TEMPIRAI KAB.PALI**

Penguji Skripsi :

Tanggal 11/3/2026 Ketua Penguji : 
Hi. Nina Fitriana, SE, M.M
NIDN : 0012116501

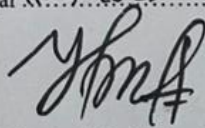
Tanggal 11/3/2026 Penguji 1 : 
Herlan Jumaidi, SE, M.Si
NIDN : 0219086101

Tanggal 11/3/2026 Penguji 2 : 
Dr. Irayani, SE, M.M
NIDN : 0207077901

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 11/3/2026


Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 11/3/2026

Dr. Yolanda Vebybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

005/PS/DFEB/26

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT


Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Akbar Agapitus
Nomor Pokok/NPM : 2201110050
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja,
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kursus Kampung Inggris
Tempirai Kab.PALI.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang

Peneliti,


Akbar Agapitus



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI”**. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Berkat petunjuk dan keteladanan beliau, kita dapat menempuh kehidupan dengan ilmu dan akhlak sebagai pedoman.

Penyusunan proposal ini merupakan salah satu tahapan penting dalam proses penyelesaian pendidikan jenjang Strata Satu (S1). Dalam proses penyusunannya, penulis banyak menghadapi tantangan baik dari segi teori, teknis, maupun kondisi di lapangan. Namun berkat dukungan, dorongan, doa, serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., M.S. selaku Rektor Universitas Trididnanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M. Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan selama perkuliahan.
5. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta kesabaran untuk memberikan bimbingan, masukan, dan saran kepada penulis sejak tahap awal hingga proposal ini dapat tersusun.
6. Bapak Herlan Junaidi, S.E., M.P. selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta kesabaran untuk memberikan bimbingan, masukan, dan saran kepada penulis sejak tahap awal hingga proposal ini dapat tersusun.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan kerja sama dalam proses pengumpulan data penelitian.

9. Orang tua dan keluarga tercinta, yang selalu memberikan cinta, doa, dukungan moral dan material, serta semangat yang tiada henti. Segala usaha dan pencapaian ini tidak lepas dari doa dan pengorbanan yang diberikan oleh kedua orang tua saya.
10. Sahabat dan rekan seperjuangan, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dorongan, semangat, dan bantuan dalam berbagai bentuk kepada saya.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sehubungan dengan itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penelitian ini ke depannya. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, peneliti lain, serta menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan dalam penyelesaian tahap penelitian berikutnya hingga terselesaikannya laporan skripsi secara utuh. Aamiin ya Rabbal 'Alamiin.

Palembang, 2025 Penulis,

AKBAR AGAPITUS
NPM: 2201110050

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Skema Operasional.....	31
Tabel 3.3 Populasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skma Kerangka Penelitian.....	24
--	----

ABSTRAK

AKBAR AGAPITUS “Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Kursus Kampung Inggris Tempirai KAB. PALI “ (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si. bapak Herlan Junaidi, S.E., M.P.).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja dan keberlangsungan suatu lembaga pendidikan nonformal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

AKBAR AGAPITUS, “The Influence of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at Kampung Inggris Tempirai Course, PALI Regency” (Supervised by Mrs. Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si. and Mr. Herlan Junaidi, S.E., M.P.).

This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and work motivation on employee job satisfaction at Kampung Inggris Tempirai Course, Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Regency. Employee job satisfaction is an important factor in supporting performance and the sustainability of non-formal educational institutions. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population of this study consisted of 43 employees, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique. The research data were collected through questionnaires prepared based on the indicators of each variable. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, simultaneous tests (F-test), partial tests (t-test), and the coefficient of determination, assisted by the SPSS program.

The results showed that compensation, work environment, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. Partially, compensation has a significant effect on employee job satisfaction, the work environment has a significant effect on employee job satisfaction, and work motivation also has a significant effect on employee job satisfaction. Therefore, it can be concluded that improving fair compensation, creating a conducive work environment, and enhancing work motivation can increase employee job satisfaction at Kampung Inggris Tempirai Course, PALI Regency.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi atau lembaga, termasuk dalam sektor pendidikan nonformal seperti lembaga kursus. Dalam pengertian lain Surajiyo (2020) mengungkapkan bahwa satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan usaha (rasio, perasaan, dan niat) adalah sumber daya manusia. Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh semua potensi sumber daya manusia ini. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, terlepas dari seberapa canggih teknologi, pengembangan informasi, dana, dan persediaan yang dimilikinya.

Kinerja dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas serta kepuasan kerja karyawannya. Generalisasi sikap terhadap pekerjaan berdasarkan beberapa karakteristik tempat kerja disebut kepuasan kerja. (Ardansyah, 2022). Karena pekerja yang puas cenderung lebih loyal, antusias, dan menghasilkan pekerjaan terbaik, kepuasan kerja merupakan komponen kunci dalam mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja merupakan bentuk penghargaan yang secara langsung

memengaruhi kepuasan karyawan. Selain itu, tempat kerja yang ramah, aman, dan mendukung sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Karyawan didorong untuk bekerja dengan antusiasme dan dedikasi, baik melalui motivasi internal maupun eksternal.

Sedarmayanti 2017 dalam buku Rahmawati (2020) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap bisnis atau organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan 2011 segala pendapatan yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang tunai atau barang dagangan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada bisnis disebut sebagai kompensasi. Berbeda dari pendapat tersebut menurut Sutrisno 2017 menyoroti bahwa semua uang yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka dikenal sebagai kompensasi. Menurut sejumlah pakar, kompensasi adalah segala bentuk imbalan tunai atau barang yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kerja keras atau jasa mereka. Tujuan kompensasi, yang dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung, adalah untuk menghargai dan menginspirasi karyawan.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan karena mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas, seperti pencahayaan, musik, dan kebersihan. Pada saat yang sama, motivasi di tempat kerja merupakan komponen penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dapat menciptakan lingkungan

kerja yang produktif dengan melibatkan karyawan, berkomunikasi secara efektif, menghargai mereka, menetapkan wewenang, dan menunjukkan rasa hormat satu sama lain. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, terdapat korelasi psikologis yang kuat antara kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan. Studi psikologi kepemimpinan menekankan pentingnya empati, memahami kebutuhan bawahan, dan menginspirasi orang lain.

Kursus Kampung Inggris Tempirai yang berlokasi di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) merupakan salah satu lembaga pendidikan nonformal yang berkembang pesat dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan bahasa Inggris masyarakat. Manajemen institusi harus mengutamakan kesejahteraan dan kebahagiaan kerja karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan serta daya saing. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat tanda-tanda kesenjangan antara harapan karyawan terhadap gaji, kondisi tempat kerja, dan faktor-faktor pendorong yang dirasakan.

Mengingat keberhasilan dan keberlanjutan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, masalah ini memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai, Kab. PALI. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan mendukung pilihan manajerial yang ditujukan untuk meningkatkan

kinerja dan kesejahteraan pekerja dan berfungsi sebagai landasan ilmiah yang kuat untuk menyelidiki masa depan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Untuk judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kab. PALI”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI?
4. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kursus Kampung Inggris Tempirai Kabupaten PALI.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks lembaga pendidikan nonformal seperti kursus bahasa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta peningkatan motivasi kerja.

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat lebih memahami pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja mereka.

Penelitian ini dapat menjadi acuan dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik kepuasan kerja, baik pada lembaga pendidikan maupun sektor lainnya. Sebagai bahan referensi untuk pihak yang akan melakukan penelitian dengan topik dan tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. (2024). *Metode penelitian kuantitatif (konsep dan aplikasi)*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- Agil, N. M. (2025). *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia .
- Almubaroq, H. Z. (2024). *MSDM Pertahanan modern konsep dan implementasinya*. Bandung: Indonesia Emas Group .
- Alviana, A. (2024). *Pengaruh kompensasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan kasus pada karyawan CV Gemilang Kencana Wonosobo Jawa Tengah*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ardansyah, E. R. (2022). *Teori dan perlakuan organisasi* . Medan: UMSU Press.
- Chaerudin, A. (2025). *Manajemen Kompensasi Berbasis Kompetensi*. Sukabumi: CV Jejak Anggota Ikapi.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jumelano, S. K. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening di PT. Jongka Indonesia* . Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia .
- Kriyantono, R. (2022). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Kurnia, O. (2023). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Sukoharjo: Pradina

Pustaka.

Lubis, H. Z. (2023). *Indikasi Kecurangan Laporan Keuangan Berbasis Froud Diamond*. Medan: Umsu Press.

Nurhayati. (2018). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar.

Paramarta, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia teori & praktik*. Cipta Media

Nusantara.

Pasaribu, D. R. (2021). *Pengaruh kompensai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Persero Tbk. Cabang Belmera*. Medan : Universitas Medan.

Pranadani, A. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis Strategi dan Teknik penelitian Terkini* . Waringin : PT. Asadel liamsindo.

Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut pandang Individu dan Organisasi* . Pekalongan : PT Nasya expanding Management.

Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.

Purwanto, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Sumatera Barat: Yayasan tri edukasi ilmiah.

Purwanto, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agam : Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Putri, M. P. (2022). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah pasar kota Medan* . Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Rahmawati, I. (2020). *Karakteristik dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jombang: Deepublish.
- Siregar, B. G. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan: CV Merdeka Kreasi Grup.
- Surajiyo, N. (2020). *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori, dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syihabudhin. (2024). *Manajemen kinerja & kompensasi*. Malang: Deepublish.
- Tan, G. H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pohon Cahaya.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta Deepublish Digital.
- Wartono, T. (2025). *Perilaku Organisasi Teori dan praktik Konteks Indonesia* . Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia.
- Waty, E. (2023). *Metodologi penelitian bisnis* . Jambi: PT . Sonpedia Pubhling Indonesia.
- Yuswatiningsi, E. (2025). *Metode Penelitian Unuk Mahasiswa*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Zairil. (2024). *Pengantar Manajemen Kinerja* . Pradina Pustaka.

