

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT DAVIDI INTERNATIONAL BALIKPAPAN KALIMANTAN TIMUR

**Deandra Sarah Lidya Agatha Tewu\***  
Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan

## **ABSTRACT**

*This study aims to identify the impact of compensation on employee performance at PT. Davidi International. A decline in the performance of production employees is indicated by delays in project execution and poor attendance discipline. Changes in the company's compensation policy are suspected to be the cause of this decline. This study employs a quantitative method with a descriptive approach, collecting data from 70 production employee respondents through questionnaires. The data were analyzed using simple linear regression with the aid of Microsoft Excel and IBM SPSS 27. The analysis results indicate that both compensation and employee performance fall into the poor category, with average scores of 2.32 and 2.42, respectively. Simple linear regression reveals a positive and significant effect of compensation on performance with a contribution of 74,4%. Improved compensation leads to enhanced employee performance.*

**Keywords:** Compensation, Employee Performance, PT Davidi International

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Davidi International. Penurunan kinerja karyawan bagian produksi ditandai dengan keterlambatan proyek dan kehadiran yang kurang disiplin. Perubahan kebijakan kompensasi diduga sebagai penyebab penurunan ini. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, mengumpulkan data dari 70 responden karyawan produksi melalui kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear sederhana menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS 27. Hasil analisis menunjukkan kompensasi dan kinerja karyawan berada dalam kategori buruk, dengan skor rata-rata masing-masing 2,32 dan 2,42. Regresi linear mengungkap pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja dengan kontribusi 74,7%. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kinerja Karyawan, PT Davidi International

## **1. PENDAHULUAN**

Untuk tetap eksis di pasar, setiap perusahaan membutuhkan manajemen yang baik di setiap bagian, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan konsumen serta membuat operasi tenaga kerja menjadi efisien. Memastikan kinerja karyawan yang tinggi merupakan tanggung jawab perusahaan, karena kinerja karyawan yang tinggi merupakan tanggung jawab perusahaan, karena kinerja yang baik dapat memberikan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk menghambat daya saing. Menurut Tjahyanti & Chairunnisah (2020), kinerja karyawan yang baik adalah modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Pengelolaan karyawan yang efisien menghasilkan kinerja optimal dan pencapaian tujuan perusahaan.

---

\* [6032001141@student.unpar.ac.id](mailto:6032001141@student.unpar.ac.id)

Kinerja karyawan mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan (Gunawan et al., 2023). Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menteri keuangan Indonesia, Sri Mulyani, mencatat penurunan sektor manufaktur pada tahun 2022, yang tercermin dalam penurunan Indeks Manajer Pembelian (PMI) untuk bulan Oktober dan November 2022, memicu kekhawatiran pemerintah (Tim, 2023).

Dalam industri manufaktur, keterlambatan proyek adalah masalah umum yang mempengaruhi operasi bisnis yang mengubah bahan mentah menjadi produk bernilai tinggi. Wicaksono (2016) mengidentifikasi keterlambatan dalam pelaksanaan proyek di PT. Alstom Power Esi Surabaya, sebuah perusahaan fabrikasi. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan penurunan 18,25% di sektor manufaktur Indonesia sejak pandemi COVID-19, dengan Berly Martawardaya dari Institute for Development of Economics and Finance menyatakan bahwa penurunan manufaktur Indonesia lebih cepat dibandingkan dengan negara-negara seperti China, Thailand, dan Afrika Selatan (Abidin, 2023).

PT Davidi International, sebuah perusahaan manufaktur yang berbasis di Balikpapan Kalimantan Timur yang menawarkan layanan konstruksi lepas pantai dan darat, menghadapi masalah kinerja. Wawancara dengan Kepala Departemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan penurunan kinerja karyawan, terutama dalam pelaksanaan proyek dan ketepatan waktu kehadiran. Penurunan kinerja di PT. Davidi setelah pandemi terlihat dari keterlambatan proyek dan masalah kehadiran, yang dapat dilihat melalui Tabel 1 dan 2 sebagai berikut:

**Tabel 1. Keterlambatan Proyek Kerja**

Proyek Kerja	Scope Proyek	Target Durasi Penyelesaian sesuai kontrak	Proyek Teraktualisasi
<i>Project</i> PT. Interport Mandiri Utama	<i>Supply piping material</i> beserta aksesoris untuk pembangunan fasilitas Fuel Bunkering System	Bulan Maret 2023 s/d Bulan Juli 2023	Bulan September 2023
<i>Project</i> untuk RDMP JO (Hyundai)	<i>Steel structure fabrication</i> untuk <i>pipe support &amp; cable tray support</i>	Bulan Agustus 2023 s/d Bulan Januari 2024	Bulan April 2024

**Tabel 2. Kehadiran Karyawan**

	Tanggal				
	18 September 2023	16 Oktober 2023	26 Oktober 2023	16 November 2023	12 Desember 2023
<b>Jam absen seharusnya</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>
<b>Jam Absen yang dilakukan karyawan</b>	08.09	08.46	09.16	08.05	08.07
	09.20	08.36	08.46	08.29	08.15
	08.20	08.53	10.02	09.05	08.51
	09.20	09.05	08.40	08.06	08.08
	09.36	09.23	08.42	08.20	08.46

Penurunan ini terkait dengan adanya perubahan kompensasi, dengan langkah efisiensi keuangan perusahaan dengan mengurangi kompensasi yang diberikan untuk karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan di PT. Davidi International?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi karyawan di PT. Davidi International?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Davidi International?

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi gambaran kinerja karyawan bagian produksi di PT. Davidi International.
2. Mengidentifikasi gambaran kompensasi karyawan bagian produksi di PT. Davidi International.
3. Mengidentifikasi tingkat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Davidi International.

## 2. METODE DAN DATA

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *applied research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian yang dilakukan dengan memiliki tujuan untuk menerapkan hasil temuannya untuk memecahkan masalah tertentu yang sedang dialami oleh suatu organisasi disebut *applied research*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan total 70 karyawan. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis linear regresi sederhana menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS 27.

## 3. PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Dengan adanya gambaran terkait setiap indikator dan dimensi dari variabel kompensasi yang diberikan lewat pernyataan oleh 70 karyawan bagian produksi PT Davidi International sebagai responden. Penulis ingin memberikan gambaran secara menyeluruh dalam rekapitulasi jawaban dari para responden terhadap variabel kompensasi. Berikut merupakan nilai rata-rata dari setiap indikator pada variabel tersebut:

**Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel X (Kompensasi)**

No.	Indikator	Rata-rata	Intepretasi
1.	Upah & Gaji	2.71	Buruk
2.	Insentif	2.34	Buruk
3.	Tunjangan	2.19	Buruk
4.	Fasilitas	2.21	Buruk
<b>Rata rata Kompensasi</b>		<b>2.32</b>	<b>Buruk</b>

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

### Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dengan adanya gambaran terkait setiap indikator dan dimensi dari variabel kinerja karyawan yang diberikan lewat pernyataan oleh 70 karyawan bagian produksi PT Davidi International sebagai responden. Penulis ingin memberikan gambaran secara menyeluruh dalam rekapitulasi jawaban dari para responden terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan nilai rata-rata dari setiap indikator pada variabel tersebut:

**Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No.	Indikator	Rata-rata	Intepretasi
1.	Kualitas Kerja	2.30	Buruk
2.	Kuantitas Kerja	2.57	Buruk
3.	Waktu Kerja	2.31	Buruk
4.	Tingkat Keandalan Kerja	2.77	Buruk
5.	Sikap Kerja Karyawan	2.35	Buruk
<b>Rata rata Kinerja Karyawan</b>		<b>2.42</b>	<b>Buruk</b>

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan valid dalam mengukur variabel. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan ketentuan  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel, maka item pernyataan dikatakan valid. Menurut Utami et al. (2023)  $r$  hitung yang didapatkan melalui SPSS dan  $r$  tabel didapat melalui tabel korelasi *product moment* dengan taraf signifikan 5% dan  $df$  ( $n-2$ ).

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kompensasi**

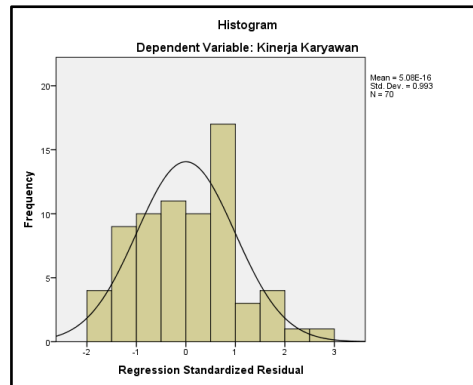
Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
<b>Kompensasi (X)</b>	X1	0,235	0,555	VALID
	X2	0,235	0,680	VALID
	X3	0,235	0,792	VALID
	X4	0,235	0,861	VALID
	X5	0,235	0,716	VALID
	X6	0,235	0,862	VALID

Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
	X7	0,235	0,802	VALID
	X8	0,235	0,825	VALID

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0,235	0,652	VALID
	Y2	0,235	0,603	VALID
	Y3	0,235	0,549	VALID
	Y4	0,235	0,742	VALID
	Y5	0,235	0,474	VALID
	Y6	0,235	0,509	VALID
	Y7	0,235	0,549	VALID
	Y8	0,235	0,584	VALID
	Y9	0,235	0,509	VALID
	Y10	0,235	0,621	VALID
	Y11	0,235	0,703	VALID
	Y12	0,235	0,521	VALID
	Y13	0,235	0,682	VALID
	Y14	0,235	0,665	VALID
	Y15	0,235	0,697	VALID
	Y16	0,235	0,650	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji statistik *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,060 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas penelitian ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	8 item	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	16 item	0,882	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Dari tabel 3.5 Diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Dengan konsistensi tinggi, hasil yang diperoleh dari item-item ini dapat diandalkan dan valid untuk penilaian masing-masing variabel.

### Uji Asumsi Klasik

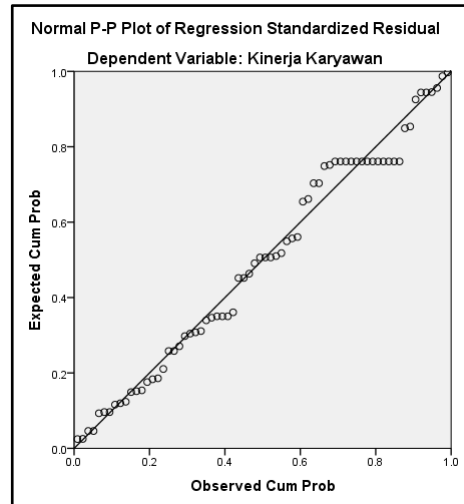
#### Grafik Histogram

Hasil pengujian normalitas data menggunakan histogram di bawah menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan puncak di tengah dan simetris ke kedua sisinya dan membentuk pola *bell-shaped curve*. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji P-Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal P-Plot maka asumsi normalitas untuk model regresi terpenuhi.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data yang diperoleh menunjukkan titik yang tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan pola distribusi yang cenderung normal. Maka berdasarkan interpretasi dari kedua gambar tersebut, maka dapat disimpulkan nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov ini bertujuan untuk membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal kumulatif yang diharapkan. Dalam uji ini menghasilkan nilai signifikansi (p-value) yang dapat menunjukkan data berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05 atau 0,01), data dapat dianggap berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.26081123	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.076	
	Negative	-.066	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.393	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.381
		Upper Bound	.406

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

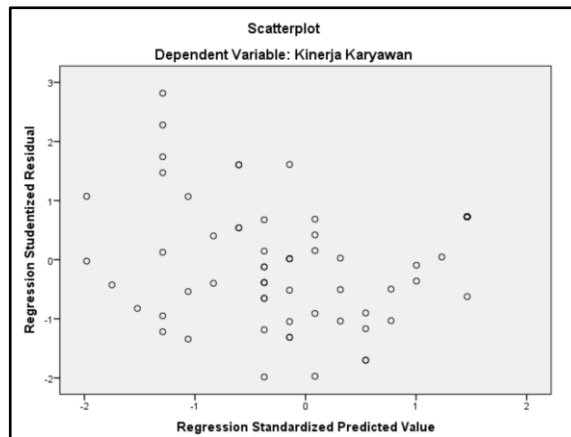
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 yang mengartikan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan pengambilan keputusan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Maka, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi ini sudah terpenuhi data layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Glejser dengan bantuan grafik dari *scatterplot* agar model regresi dapat terlihat baik atau buruk. Jika *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik plot yang ada tersebar secara acak dan tidak terbentuk pola tertentu. Sehingga hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.268	2.002		5.627	.000
	Kompensasi	1.482	.105	.864	14.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, persamaan yang digunakan untuk menyusun model regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 11,732 + 1,482X$$

Dari model tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear Kinerja Karyawan = 11,732 + 1,482 Kompensasi. Artinya:



1. Konstanta sebesar 11,268 memiliki arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11,268.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X) sebesar 11,268 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompensasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 11,268. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.
3. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 10. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2877.134	1	2877.134	200.311	.000 <sup>b</sup>
	Residual	976.708	68	14.363		
	Total	3853.843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka hipotesis dapat diterima Berdasarkan hasil dari Tabel 10, nilai F hitung sebesar 200.311 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kompensasi (X) atau dengan kata lain variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.743	3.790

a. Predictors: (Constant), Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Pada tabel diatas nilai R tabel adalah 0,864. Nilai R tabel membuktikan bahwa pengaruh antar variabel X dan Y tinggi. Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai *R square* atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan model regresi yang diperoleh melalui interaksi antara variabel X dan Y baik. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 74,7%. Jadi melalui tabel uji regresi diatas variabel X dapat menjelaskan variabel Y sebesar 74,7%. Sedangkan sisanya 25,3% (100% - 74,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Gambaran kompensasi yang ada pada PT. Davidi International buruk. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang menunjukkan nilai rata-rata skor untuk variabel kompensasi sebesar 2,32. Nilai ini termasuk dalam kategori buruk, karyawan bagian produksi merasa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
- Gambaran kinerja karyawan yang ada pada PT. Davidi International buruk. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang menunjukkan nilai rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan sebesar 2,42. Nilai ini termasuk dalam kategori buruk, kinerja karyawan bagian produksi masih buruk karena belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, tidak mampu konsisten untuk hadir ke kantor dengan disiplin dan tepat waktu, dan belum mampu untuk bekerjasama dalam tim dengan baik.
- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Davidi International. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 74,7%. Sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang dibuat, maka penulis menyarankan:

- Berdasarkan kesimpulan pertama yaitu kompensasi yang ada pada PT. Davidi International yang buruk, maka perusahaan dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan untuk karyawan karena bagian ini tersebut mendapat penilaian yang rendah. Jadi perusahaan sebaiknya mengatur kebijakan kompensasi yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
- Berdasarkan kesimpulan kedua yaitu kinerja karyawan yang ada pada PT. Davidi International yang buruk, maka perusahaan dapat membuat kebijakan ketat untuk karyawan yang memiliki kinerja yang buruk seperti kurang disiplin saat bekerja dan tidak tepat waktu untuk hadir ke kantor. Dengan diperketatnya kebijakan ini maka permasalahan karyawan bisa berkurang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Z. (2023, August 9). Kinerja Sektor Manufaktur Indonesia Turun Signifikan sejak Pandemi COVID-19. *Beritabar.co*. <https://beritabar.co/kinerja-sektor-manufaktur-indonesia-turun-signifikan-sejak-pandemi-covid-19/>
- Gunawan, A., Sopandi, E., malsabila, mayylisa, Pangestu, M., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tim. (2023, November 2). Sri Mulyani Sebut Industri Manufaktur Turun Hampir di Semua Negara. *Ekonomi*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231101190811-532-1018821/sri-mulyani-sebut-industri-manufaktur-turun-hampir-di-semua-negara>

- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.
- Utami, S., Susanto, B., & Suhartin, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Konvensional Kediri). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1082-1091.
- Wicaksono, I. Y. (2016). Analisis Kinerja Pekerja Pada Keterlambatan Proses Fabrikasi Pengerjaan Proyek Coal Fired Boiler Milik PT Alstom Power Esi Surabaya. *ST Skripsi. Fakultas Teknologi Kelautan Institut Teknologi Sepuluh Nopember: Surabaya*.