PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Oleh :

POPPY FERA ROSITA
NPM : 10.1.02.02.0175

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh :

POPPY FERA ROSITA
NPM : 10.1.02.02.0175

Judul :

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal : _____

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.	**Ema Nurzainul Hakimah,M.M**
NIDN.14015706	**NIDN. 0727127801**

Skripsi oleh :

POPPY FERA ROSITA
NPM : 10.1.02.02.0175

Judul :

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

Pada Tanggal: _____

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Drs. EC Ichsannudin, M.M
3. Penguji II : Ema Nurzainul Hakimah,M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sri Aliami
NIDN. 0716086403

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

POPPY FERA ROSITA
10.1.02.02.0175
Ekonomi – Manajemen
Poppyverarosita@gmail.com
Prof. Dr. H. Sugiono, M.M dan Ema Nurzainul Hakimah,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Dewasa ini dunia diterpa perubahan yang sangat kencang dan tidak pernah terbayangkan sebelumnya. Sehingga tanpa adanya orang-orang kreatif dan efektif dalam suatu organisasi, sangat mustahil untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Bank Jatim Cabang Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Sehingga PT Bank Jatim Cabang Kediri harus memiliki sebuah sumber daya manusia yang handal agar tercapai tujuan perusahaan dan keinginan para investor dan pemegang saham dengan baik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri. (2) Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey korelasional, dimana didalam kegiatan penelitian yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengujian hipotesis alternative. Untuk memperoleh data tersebut penulis menggunakan angket (koesioner).Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, adapun sampel terpilih sebanyak 60 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik random sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer, selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS *(Statitical Program For Social Science)*.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. (2) Tidak pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (4) Ada pengaruh signifikan kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dari kesimpulan tersebut maka peneliti menyarankan untuk : (1) Perusahaan lebih meningkatkan dan memperhatikan lingkungan dimana para karyawan melakukan kegiatan. Karena hal ini tentu akan sangat berpengaruh positif bagi kemajuan perusahaan. (2) Perusahaan harus lebih memperhatikan pengalaman kerja para karyawannya. Karena setelah dilakukan obeservasi secara langsung pada perusahaan, bahwa karyawan yang sebelumnya telah memiliki pengalaman kerja pada perusahaan lain lebih terkesan menyepelekan tugas yang di embankan karena telah merasa menguasai bidang tersebut.

Kata kunci : Kompensasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

A. Latar Belakang

Dewasa ini dunia diterpa perubahan yang sangat pesat yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya. Sehingga tanpa adanya orang-orang kreatif dan efektif dalam suatu organisasi, dapat disimpulkan bahwa sangat mustahil suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuannya

Menurut Simamora (2006:336) tujuan perusahaan dapat dilihat dan diukur dari hasil kerja para karyawannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2005:16-17) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu (a) faktor individu dan (b) faktor lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X)

a. Jenis Variabel

Berdasarkan judul dari penelitian ini, maka dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

1). Variabel bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

2). Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

B. Metode Dan Pendekatan Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey korelasional.

2. Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan dari penelitian ini, maka populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri yang berjumlah 150 orang karyawan.

2. Sampel dan teknik sampling

Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan yang dipilih secara acak menggunakan *simple random sampling* pada pegawai di lingkungan PT. Bank Jatim Cabang Kediri, yang artinya seluruh karyawan pada lingkup tersebut mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

D. Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan data

a. Kuisioner

Kuisioner ini berisikan daftar pertanyaan yang tersusun

berdasarkan teori – toeri dan literatur – literatur yang berkaitan dengan pendapat pengunjung.

2. Instrument penelitian

Pilihan alternatif jawaban dan skoring setiap item pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

Skoring pada skala Interaksi Sosial

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terdapat korelasi antara variabel bebas. Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

c. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi kesalahan penggangu pada periode t dengan kesalahan penggangu pada periode t_1 (sebelumnya).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Formulasinya adalah sebagai berikut :

$Y = a+b_1x_1+b_2x_2 + e$ (Djarwanto dan Subagyo, 2000 : 309)

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. kriteria keputusannya adalah :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan sig ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c) Taraf signifikan = 0,05

d) Derajat kebebasan (df) = n-1

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengujian :

a) Apabila nila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan sig ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

1) Uji validitas variabel kompensasi (X_1)

Tabel IV. 3

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kompensasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Ket.
1	0,359	0,254	Valid
2	0,654	0,254	Valid
3	0,618	0,254	Valid
4	0,506	0,254	Valid
5	0,487	0,254	Valid
6	0,696	0.254	Valid

Sumber : Data Kuesioner yang diolah (2014)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan valid

2) Uji validitas variabel pengalaman kerja (X_2)

Tabel IV. 4

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel pengalaman kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Ket
1	0,848	0,254	Valid
2	0,889	0,254	Valid
3	0,529	0,254	Valid

Sumber : Data Kuesioner yang diolah (2014)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan valid.

3) Uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3)

*T*abel IV. 5

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel lingkungan kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Ket
1	0,796	0,254	Valid
2	0,739	0,254	Valid
3	0,809	0,254	Valid
4	0,846	0,254	Valid
5	0,426	0,254	Valid
6	0,376	0,254	Valid

Sumber : Data Kuesioner yang diolah (2014)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan valid

4) Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel IV. 6

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,800	0,254	Valid
2	0,802	0,254	Valid
3	0,779	0,254	Valid
4	0,737	0,254	Valid
5	0,759	0,254	Valid

Sumber : Data Kuesioner yang diolah (2014)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilair$_{item}$ lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan valid.

a. Uji Reliabilitas

Menurut Triton yang dikutip oleh Tyas, (2013:55), jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan kisaran yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat ditunjukan sebagai berikut:

a. Nilai alpha Cronbach 0.00 s.d 0.20, berarti kurang reliabel
b. Nilai alpha Cronbach 0.21 s.d 0.40, berarti agak reliabel
c. Nilai alpha Cronbach 0.41 s.d 0.60, berarti cukup reliabel
d. Nilai alpha Cronbach 0.61 s.d 0.80, berarti reliabel
e. Nilai alpha Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliabel

Uji reliabilitas antara variabel kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 7

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Ket.
Kompensasi (X1)	0,721	0.6	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	0,810	0.6	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,761	0.6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,800	0.6	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner yang diolah (2014)

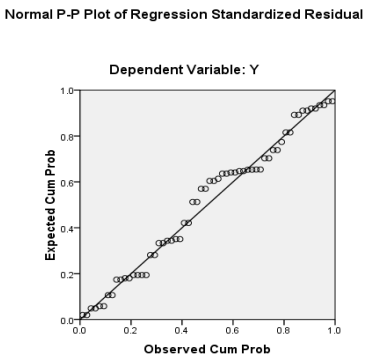
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variable kompensasi(X_1), pengalaman kerja(X_2), lingkungann kerja (X_3) dan variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependent dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Produk regresi yang baik adalah data distribusi yang normal

atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.Berikut ini grafik histogram dan grafik normal probability plot dengan dasar pengambilan keputusan.



Gambar 4.1

Gambar Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS

Untuk analisis grafik, berdasarakan gambar dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar diatas garis diagonal, menunjukan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas (table coefficient)

Berdasarkan table IV.3 dibawah dapat dilihat bahwa angka variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas dari gangguan Multikolonieritas.

Tabel IV.8

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.658	3.522		.471	.640					
	X1	-.682	.224	-.404	-3.039	.004	.481	-.376	-.237	.343	2.913
	X2	.561	.265	.227	2.120	.038	.548	.273	.165	.528	1.896
	X3	1.358	.183	.944	7.437	.000	.773	.705	.580	.377	2.655

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

c. Uji Autokorelasi (table model summary)

Pada table dibawah berdasarkan hasil hitung Durbin Watson sebesar 2.236

Gambar IV.9

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.812[a]	.660	.642	2.158	.660	36.218	3	56	.000	2.236

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

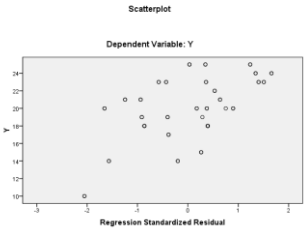
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Dengan tingkat kepercayaan 5% dan jumlah sampel 60 responden serta jumlah variabel bebas 3 (k=3) maka diperoleh nilai du=1,690 dan kurang dari (4-du/ 4 – 1,690 = 2,310). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokolerasi dalam penelitian ini karena dw terletak antara batas atas atau upper bound (du).

Uji heteroskedastisitas dengan grafik scater plot menunjukkan tidak ada problem heteroskedastisitas, karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 disumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti ditunjukkan table dibawah

Uji Heteroskedastisidas



Gambar 4.2

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

2. Uji Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Proses perhitungan dalam analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan komputer program *SPSS ver 16 for Windows*. Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.658	3.522		.471	.640					
	X1	-.682	.224	-.404	-3.039	.004	.481	-.376	-.237	.343	2.913
	X2	.561	.265	.227	2.120	.038	.548	.273	.165	.528	1.896
	X3	1.358	.183	.944	7.437	.000	.773	.705	.580	.377	2.655

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.658	3.522		.471	.640					
	X1	-.682	.224	-.404	-3.039	.004	.481	-.376	-.237	.343	2.913
	X2	.561	.265	.227	2.120	.038	.548	.273	.165	.528	1.896
	X3	1.358	.183	.944	7.437	.000	.773	.705	.580	.377	2.655

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$Y = 1,658 - 0,682 X_1 + 0,561X_2 + 1,358X_3$

Persamaan tersebut dapat dijabarkankan sebagai berikut :

a = 1.658. Apabila variable kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja konstan, maka kinerja karyawan di PT Bank Jatim Kediri tidak ada kemajuan yaitu sebesar 1.658.

b_1 = -0,682. Variabel kompensasi memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Jatim Kediri. Artinya jika nilai kompensasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

b_2 = 0,561 variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Jatim Kediri. Artinya semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan.

b_3 = 1,358 variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Jatim Kediri. Artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja, maka semakin baik pula nilai kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri, karena mempunyai nilai koefisien regresi yang paling tinggi yaitu 1,358.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t adalah sebagai berikut :

1) Uji-t kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan diperoleh t hitung -3,039 < dari t tabel 2,003 dan nilai signifikansi 0,004 < dari 0,05 maka Ho ditolak, sehingga kompensasi berpengaruh secara negative signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri.

2) Uji-t pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan diperoleh t hitung 2,120 > dari t tabel 2,003 dan nilai signifikansi 0,038 > dari 0,05 artinya maka Ho ditolak, sehingga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri.

3) Uji-t lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan diperoleh t hitung 7,437 > dari t tabel 2,003 dan nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05 maka Ho ditolak, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri.

b. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 11

Hasil uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505.865	3	168.622	36.218	.000[a]
	Residual	260.718	56	4.656		
	Total	766.583	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Uji signifikansi simultan menghasilkan F hitung sebesar 36.218. Nilai F tabel pada taraf signifikan (probability) 0,05 dengan jumlah responden 60 responden dan 3 (tiga) variable bebas adalah 2,769. Dengan demikian F hitung 36,218 > dari F tabel 2,769 dan signifikasi 0,000 < dari 0,05 maka Ho ditolak, sehingga dapat di simpulkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri Tahun 2014.

B. Kesimpulan

1. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi memiliki hasil perhitungan t hitung > dari t tabel, sehingga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri.

2. Tidak ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Karena hasil perhitungan diperoleh t hitung < dari t table bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri tidak terbukti kebenarannya.
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena hasil perhitungan diperoleh t hitung > dari t tabel, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri.
4. Ada pengaruh signifikan kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Karena uji signifikan sisimultan menghasilkan Nilai F table pada taraf signifikan (probability). Dengan demikian F hitung > dari F tabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Kediri Tahun 2014.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. CV. BPFE; Yogyakarta.

Arikunto, S. 1998. *"Manajemen Penelitian"*. Jakarta; Rineka Cipta.

Bambang, K. 1991. *"Meningkatkan Produktivitas Perusahaan"*. Jakarta;Pustaka Binaman Pressindo

Basuki, A. 2010. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali tahun 2009"*. Boyolali; Universitas Sebelas Maret (UNS).

Djarwanto, Ps & Drs. Pangestu Subagyo, M.B.A. 2000. *"Statistik Induktif Edisi Keempat"*. Yogyakarta; BDFE-Yogyakarta.

Fajar, Kurniadi. 2012. *"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Apotik Berkah"*. Bandung; Universitas Widyatama.

Ghozali, I. 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro; Semarang.

Ghozali, I. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)"*. Universitas Diponegoro; Semarang.

Hariandja, Marihot T.E. 2002. *" Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta; Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta; PT. Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *"Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah"*. Jakarta; PT. Toko Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta; PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *"Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah"*. Jakarta; PT. Toko Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi, Edisi Ketujuh. Jakarta; PT. Bumi Aksara.

Johnson, Richard. 2007. *"Applied Multivariate Statistied Analysis"*. United; Prentice Hall.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Jakarta; Depdiknas.

Kusnadi, Sutandang. 2005. *"Periklanan Manajemen, Kiat, dan Strategi"*. Jakarta; Nuansa.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *"Manajemen Sumber Daya Perusahaan"*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. "Evaluasi Kinerja". Bandung; PT Refika Aditama.

Marwansyah & Mukaram. 2000. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung; Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

Milkovich & Newman. 2005. *"Compensation"*. *Mc. Graw Hill International Edition.*

Nawawi, Hadani. 2001. *"Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang komperatif"*. Yogyakarta; *Gajah Mada University.*

Nitisemito, Alex S. 1992. "Manajemen Personalia". Jakarta; Sasmita Bros.

Nitisemito, Alex S. 2000. *"Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Ketiga. Jakarta; Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *"Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta. BPFE.

Samsudin, Sadili. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung; Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia"*. Jakarta; Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Bandung; Mandar Maju.

Sekaran, U. 2003. "*Research Methods for Business"*, 4th Ed. Terjemahan oleh Kwan Men Yon, Jakarta; Salemba Empat.

Siagian, Sondang P, 2003, *"Filsafat Administrasi"*. Jakarta; BumiAksara.

Simamora, Henry. 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Ketiga. Yogyakarta; STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Kedua. Yogyakarta; STIE YKPN.

Sugiyono. 2004. "*Statistik Untuk Penelitian"*. Bandung; CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2006. "*Metode Penelitian Pendidikan"*. Bandung; Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta; CAPS.

Sunyoto, Danang. 2013. *"Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan"*. Yogyakarta; CAPS.

Tohardi, Ahmad. 2002. *"Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Universitas Tanjung Pura. Bandung; Mandar Maju.