PENGARUH SISTEM KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Prodi Manajemen

Oleh :

SETIKA PUTRI MERRY BUANA

NPM : 12.1.02.02.0202

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

SETIKA PUTRI MERRY BUANA
NPM: 12.1.02.02.0202

Judul:

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 23 Juli 2016

Pembimbing I ,	Pembimbing II,
DR.H.Samari, S.E., M.M.	**Ike Cindia, M.M.**
NIDN.0712026201	NIDN.0724039001

SkripsiOleh:

SETIKA PUTRI MERRY BUANA
NIM: 12.1.02.02.0202

Judul:

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada Tanggal : 14 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., M.M
2. Penguji I : Ema Nurzainul H. M.M
3. Penguji II : Ike Cindia, M.M

Mengetahui, 14 Agustus 2016
Dekan FE

Dr. Subagyo M.M
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KEDIRI

Setika Putri Merry Buana
12.1.02.02.0202
Fakultas Ekonomi – Manajemen
Tickaputri94@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E.,M.M dan Ike Cindia, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel *random simple* dengan rumus Slovin diperoleh 57 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik. Penganalisisan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 21.

Kesimpulan hasil penelitian adalah secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan (uji F) menunjukkan varibel bebas (sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien sebesar 0,778, yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 77,8% dan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Kata kunci : Sistem Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik membahas masalah peneliatian dengan judul "**Pengaruh Sistem Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Bank Mega Kediri"**

B. Identifikasi Masalah

1. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan
2. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Bank Mega Kediri.
3. Penentuan sistem kompensasi Bank Mega Kediri jelas baik cara pemberiannya maupun cara penentuan besarnya kompensasi
4. Lingkungan kerja Bank Mega Kediri yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja
5. Motivasi kerja karyawan Bank Mega Kediri perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembahasan mengenai permasalahan penelitian dibatasi pada: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pada Bank Mega Kediri.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri?

3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri?
4. Apakah ada pengaruh sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri?

E. Tujuan Penelitian

1. Sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri
3. Motivasi kerja terhadap berpengaruh signifikan kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri
4. Sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Mega Kediri

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi/pertimbangan bagi penelitian yang akan datang guna mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dan pengaruh kinerja karyawan bagi keberlangsungan suatu perusahaan.
2. Manfaat Praktis

   bagi pihak akademik Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

   Bagi instansi terkait Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja Karyawan negeri sipil di Bank Mega Kediri.

II. METODE

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah sistem kompensasi(X_1), lingkungan kerja(X_2), dan motivasi kerja(X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y)

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di Bank Mega Kediri dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Sistem kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh Bank Mega Kediri kepada karyawannya, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

c. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawi saat bekerja.

d. Motivasi kerja respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

B. Teknik Pendekatan Penelitian

Teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik data primer. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah adalah Bank Mega Kediri berlokasi di Jl. Erlangga No. 19 Kediri 64122. Waktu penelitian terhitung mulai bulan April 2016 sampai dengan bulan Juli 2016.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Mega Kediri yang berjumlah 132 orang. Berdasarkan kriteria yang dapat menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

F. Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisa yang digunakan adalahuji validitas dan reliabititas, serta analisis regresi linier berganda. Untuk memenuhi syarat dalam menggunakan analisis ini ada beberapa pengujian asumsi yang harus dipenuhi, yang disebut dengan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

III. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Analisis Data dan Interprestasi

1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai probabilitas semua item pernyataan kurang dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel menunjukkan tingkat reliabilitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai *Cronbach's Alpha*semua item pernyataan di atas lebih dari alpha kritis yaitu sebesar 0,7. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal. Sedangkan pada analisis statistik dapat dilihat bahwa nilai signifikan ketiga variabel tersebut 0,450 lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05 atau 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel kualitas produk, promosi dan pelayanan memiliki nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,363; 0,334; dan 0,207 yang lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai VIF masing-masing variabel kualitas produk, promosi dan pelayanan sebesar 2,753; 1,992, dan 4,831 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Uji *Durbin Watson* (DW *test*) sebesar 1,836 yang menunjukkan bahwa nilai du sebesar 1,685 dan nilai 4-du sebesar 2,315. Dengan demikian 1,685 < 1,836 < 2,315 sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier

berganda $Y = 0,153 + 0,210\ X_1 + 0,330\ X_2 + 0,300\ X_3 + \varepsilon$. Dari persamaan tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1) a = Konstanta sebesar 0,153
   Jika variabel sistem kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 0,153
2) Koefisien X_1 = 0,210
   Setiap penambahan 1 satuan variabel ada sistem kompensasi (X_1), dengan asumsi lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,210. Dan berlaku sebaliknya.
3) Koefisien X_2 = 0,330
   Setiap penambahan 1 satuan variabel ada lingkungan kerja (X_2), dengan asumsi sistem kompensasi (X_1), dan motivasi kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,330. dan berlaku sebaliknya.
4) Koefisien X_3 = 0,300
   Setiap penambahan 1 satuan variabel ada motivasi kerja (X_3), dengan asumsi sistem kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,300. dan berlaku sebaliknya.

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Pengujian hipotesis 1
   Berdasarkan tabel hasil uji diperoleh nilai signifikan variabel sistem kompensasi adalah 0,007 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari pengujian ini adalah Sistem kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2) Pengujian hipotesis 2
   Berdasarkan tabel hasil uji diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,003 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari pengujian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3) Pengujian hipotesis 3
   Berdasarkan tabel hasil uji nilai signifikan variabel motivasi kerja adalah 0,017 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari pengujian ini adalah motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil Uji F (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian simultan ini adalah adalah sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

a. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian secara statistik bahwa variabel Sistem kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kediri, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. ketika sistem kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dilakukan berdasarkan jangkauan, kedalaman, dan jenis keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini akan menguntungkan perusahaan karena para karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki hingga nantinya dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwati (2013), yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara statistik bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putriningrum (2013) yang mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Motiovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara statistik bahwa pelayanan berpengaruh terhadap minat beli

dengan nilai sig. sebesar 0,017. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai usaha supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk itu, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Sistem Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) sistem kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel sistem kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat dijadikan bahan untuk mengetahui kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kediri.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kediri.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kediri.
4. Sistem kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kediri.

B. Saran

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu mempertahankan kompensasi yang telah berjalan dan bahkan ditingkatkan lagi menjadi lebih baik dengan memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawan, serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawan, hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian kompensasi memiliki regresi koefisiensi paling tinggi dengan tujuan agar karyawan

lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

2. Disarankan pada karyawan untuk meciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif serta meningkatkan moivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerjanya
3. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang penelitian tentang MSDM, serta diharapkan untuk memperluas dan menyempurnakan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang bisa menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti tersebut dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahwari . 2012. *Manajemen Personalia.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arep, Ishak & Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Basuki, dan Indah Susilowati. 2005"Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja".Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47.

Davis, Gordon B, 2012. Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.

Dessler, Gary. 2005. *"Human Resource Management"*. Jakarta : Pearson Prentice Hall.

Dharma, Agus. 2001. Manajemen Supervisi. Jakarta : Raja Grafido Persada.

Fanny Putriningrum. 2013. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.SAMPHARINDO PERDANA Semarang. *Jurnal EMBA*, 1 (3): 55-62.

Ghozali, M. Fajri (2011). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Elex.

Hariandja, M.T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ivancevich. 2006. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.* Jurnal Penelitian Maslan Fakultas Ekonomi Universitas Munawarman Samarinda.

Kusnadi (2003;64) Kusnadi. 2003. *Masalah kerjasama, Konflik, dan Kinerja (Kontenporer dan Islam)*. Malang: Torada.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: Refika Aditama

Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Pramana dan Sudharma. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.

Riva'i, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi,* Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.

Reksohadiprojo, Handoko T.H. 2008. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku.* Yogyakarta: BPFE.

Sadirman. 2007. *Interaksi dan motivasi balajar mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Pustaka Setia

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Sukardi., (2007).*Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS

Sutrisno.2002., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja gratindo Persada.

_____.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja gratindo Persada.

Suwanto Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Suwati. 2013. *Pengaruh Kompensasi, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1) : 41-55.

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, Hadi. 1993. *Metodologi Research.* Yogyakarta : Andi Offset

Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis.* Cetakan Pertama, UPP STIM YKPN

Uman, Kaerul. 2010. *Prilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Wahyudi, Amin & Suryono, Jarot. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 1. No 1