

ARTIKEL

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KP-RI BAHAGIA
NGANJUK**

**INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND
ENVIRONMENTAL WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KP-RI
BAHAGIA NGANJUK**



Oleh:

SITO DWI OCTAVIANY

13.1.02.02.0212

Dibimbing oleh :

- 1. Ichsannuddin, Drs. Ec, M.M.**
- 2. Roni Kurniawan, M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2018**

**SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018**

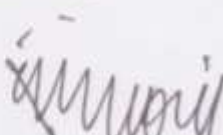
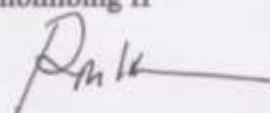
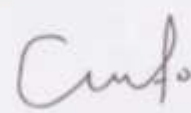
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Sito Dwi Octaviany
NPM : 13.1.02.02.0212
Telepon/HP : 082233465689
Alamat Surel (Email) : sitodwi2@gmail.com
Judul Artikel : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kp-Ri Bahagia Nganjuk
Fakultas – Program Studi : Ekonomi- Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. KH. Ahmad Dahlan No.77, Mojoroto, Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 13 Januari 2018
Pembimbing I  Ichsannuddin, Drs. Ec, M.M. NIDN. 0723106703	Pembimbing II  Roni Kurniawan, M.M. NIDN 0730076804	Penulis,  Sito Dwi Octaviany 13.1.02.02.0212

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KP-RI BAHAGIA NGANJUK

Sito Dwi Octaviany

13.1.02.02.0212

Fakultas Ekonomi – Manajemen

Email : sitodwi2@gmail.com

Ichsannuddin, Drs. Ec, M.M.dan Roni Kurniawan, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sito Dwi Octaviany : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KP-RI Bahagia Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2017.

Di dalam persaingan usaha, sebuah perusahaan atau organisasi baik besar maupun kecil dituntut untuk berusaha tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diharapkan memiliki kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk hal tersebut maka perusahaan harus memiliki cara atau metode yang tepat dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, antara lain dengan pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup keseluruhan personalisasi yang ada dalam organisasi, melalui peningkatan produktivitas kerja dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KP-RI BAHAGIA. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KP-RI BAHAGIA. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KP-RI BAHAGIA. (4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KP-RI BAHAGIA.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan klausul komparatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total *sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI “Bahagia” Bagor Nganjuk. (2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI “Bahagia” Bagor Nganjuk. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI “Bahagia” Bagor Nganjuk. (4) Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI “Bahagia” Bagor Nganjuk.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.

I. Latar Belakang Masalah

Di dalam persaingan usaha, sebuah perusahaan atau organisasi baik besar maupun kecil dituntut untuk berusaha tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diharapkan memiliki kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk hal tersebut maka perusahaan harus memiliki cara atau metode yang tepat dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup

perusahaannya, antara lain dengan pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup keseluruhan personalisasi yang ada dalam organisasi, melalui peningkatan produktivitas kerja dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Suwatno (2011:196), kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan

serta perilaku dan tindakannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, dan kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan agar dapat memotivasi, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan tepat waktu. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi uang sesuai dengan pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat

yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Menurut Wilson (2012:254), kompensasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai maka karyawan juga akan semangat untuk bekerja. Kompensasi merupakan salah satu factor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Selain itu kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk non finansial yaitu bagi karyawan yang berprestasi dapat di promosikan jabatannya menjadi lebih tinggi atau mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dari perusahaan.

Dari permasalahan yang telah dibahas tentang kompensasi yang mempengaruhi, maka pemberian kompensasi kendatinya mendapat perhatian untuk menambah semangat kepada setiap individu. Motivasi

berupa dorongan dari dalam diri masing-masing ataupun motivasi yang berasal dari luar atau dari orang lain yang bisa membuat setiap individu lebih bersemangat dalam menjalankan suatu pekerjaan apapun. Adapun Menurut Wilson (2012:313), Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*tobehave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagaimana teruntuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena motivasi dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu seperti sikap dalam pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain. Sedangkan factor eksternal individu yang bersangkutan seperti pengawas, gaji, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selain kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam bekerja karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Dan menjadikan kinerja karyawan menurun. Dengan adanya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Selain itu dapat menghantarkan perusahaan ketujuan yang telah direncanakan. Didalam organisasi KP-RI BAHAGIA masih terdapat kekurangan dalam kinerja karyawannya, yaitu pemberian kompensasi yang belum sesuai kepada karyawan dan akibatnya karyawan tidak termotivasi untuk mencapai prestasi kerja selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sehubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor KP-RI**

BAHAGIA Kecamatan Bagor Kabupaten Nganjuk”.

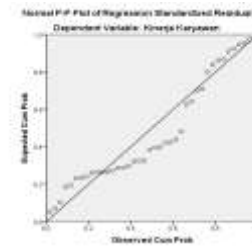
II. METODE

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang terdiri dari variabel independen (Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen/bebas ada 3 yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jika dilihat dari teknik analisa datanya. Dalam penelitian ini yaitu untuk meyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu, maka penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 40 orang. Yang meliputi semua karyawan KP-RI Bahagia Nganjuk.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa data dari hasil jawaban responden tentang data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikorelasi

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.673	1.487
	Motivasi	.735	1.360
	Lingkungan Kerja	.765	1.308

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, motivasi, simki.unpkediri.ac.id

dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,673 ; 0,735 ; 0,765 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,487 ; 1,360 ; 1,308 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah *multikolinieritas*, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

c. Uji Autokorelasi

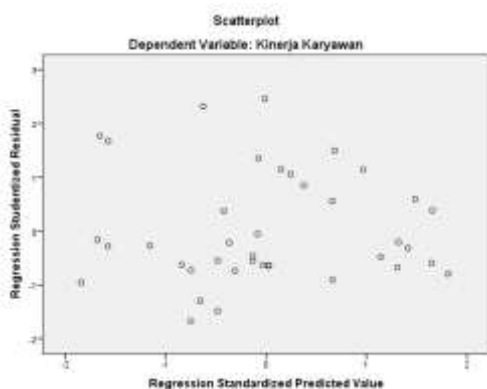
Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2.159	2.231

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari $(du) = 2,231$ dan kurang dari $4 - 1,660 (4-du) = 2,340$ atau dapat dilihat pada Tabel 4.8 yang menunjukkan $du < d < 4 - du$ atau $1,660 < 2,231 < 2,340$, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Grafik Scaterplots

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan gambar 4.4 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 23 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.208	3.630		.333	.741
Kompensasi	.194	.075	.343	2.591	.014
Motivasi	.191	.093	.268	2.060	.047
Lingkungan Kerja	.219	.083	.334	2.639	.012

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 1,208 + 0,194 X_1 + 0,191 X_2 + 0,219 X_3 + \varepsilon$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- Konstanta = 1,208 satuan.
Jika variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 1,208 satuan.
- Koefisien $X_1 = 0,194$ satuan.
Setiap penambahan 1 satuan variabel ada kompensasi (X_1), dengan asumsi motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,194 satuan.
- Koefisien $X_2 = 0,191$ satuan
Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi (X_2), dengan asumsi kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,191 satuan.
- Koefisien $X_3 = 0,219$ satuan.
Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X_3), dengan asumsi kompensasi (X_1), dan motivasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,219 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas pada

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.752 ^a	.566	.529

penelitian ini, yaitu adalah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,529. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 52,9% dan sisanya yaitu 47,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.208	3.630		.333	.741
Kompensasi	.194	.075	.343	2.591	.014
Motivasi	.191	.093	.268	2.060	.047
Lingkungan Kerja	.219	.083	.334	2.639	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS dari data primer

yang telah diolah

a. Pengujian hipotesis 1

$H_0: \beta =$ Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 =$ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel Kompensasi adalah 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel kompensasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 =$ motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 =$ motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 =$ lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 =$ lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel lingkungan kerja $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
1	Regression	218.533	3	72.844	15.62	.00
	Residual	167.867	36	4.663	2	0 ^b
	Total	386.400	39			

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja $< 0,05$ yang berarti

H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,529 yang berarti bahwa 52,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 47,1%.



IV. DAFTAR PUSTAKA

- Aldo, Musadieg, Gunawan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 13, Nomor 1, Agustus 2014
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik. (edidi revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heru Kurnianto. 2009. *Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat* “<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/pe-nilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>
- Maslow, Abraham H. 2009. *Motivasi dan Kepribadian*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinus, Budiyanto. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.DEVINA SURABAYA*. Jurnal Ilmu dan Riset Volume 5, Nomor 1, Januari 2016.
- Nurlaili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate : LepKhair.
- Ningrum, Prasetya Riza. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 11, Nomor 1, Juni 2014.
- Sindi, Alini. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Volume 5, Nomor 3, Desember 2014.
- Sedarmayanti. 2013. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.



- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabet
- Suwanto. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Sunyoto. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*
- Usman Fauzi. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA*. Ejurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 3, 2014: 172 – 185.