

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONIMEX SUKOHARO**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

NADIA CIPTA VIRAYA SAVITRI

B100120274

**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONIMEX SUKOHARO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

NADIA CIPTA VIRAYA SAVITRI
B100120274

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Drs. Ma'ruf, M.M

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONIMEX SUKOHARO**

Oleh :

NADIA CIPTA VIRAYA SAVITRI

B. 100 120 274

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 4 September 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

1. Drs. M. Nasir, MM (Ketua Dewan Penguji) (.....)
2. Drs. Ma'ruf, MM (Anggota I Dewan Penguji) (.....)
3. Zulfa Irawati, S.E., M.Si (Anggota II Dewan Penguji) (.....)



Dekan,

Dr. Syamsudin, MM

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 4 September 2017

Penulis



NADIA CIPTA VIRAYA SAVITRI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONIMEX SUKOHARJO

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Konimex Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang meliputi wawancara dan kuisioner. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Konimex Sukoharjo yang diperoleh melalui teknik sampling acak. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1. Uji instrumen data yang meliputi uji validitas data dan uji reliabilitas data, 2. Uji hipotesis meliputi analisis linier berganda, uji F, uji T, dan uji R^2 , 3. uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of Work Environment and Compensation variable on Employee Performance PT. Konimex Sukoharjo. This study uses data collection methods that include interviews and questionnaires. The number of respondents in this study were 50 employees of PT. Konimex Sukoharjo obtained by random sampling technique. Technique of data testers used in this research is 1. Test instrument data which includes test data validity and test data reliability, 2. Hypothesis test include multiple linear analysis, F test, T test, and test R^2 , 3. classical assumption test include test normality, heteroscedasticity test and autocorrelation test.

The results of the analysis show that the Work Environment has a significant effect on employee performance, Compensation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Compensation and Employee Performance variables

1. PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, tanpa peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era

global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan-karyawan di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Masalah yang sering dihadapi seorang pemimpin organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta organisasi atau perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan organisasi perusahaan sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan karyawan dan organisasi atau perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM.

Saya mengambil judul tersebut karena saya ingin meneliti yang mana PT Konimex Pharmaceutical Laboratories merupakan produsen obat-obatan, bahan kimia, alat laboratorium dan alat kedokteran yang berpusat di Jawa Tengah. Di samping itu karena bila dilihat dari segi karyawannya sudah memenuhi tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan, dan karyawan yang ada di perusahaan tersebut apakah sudah

sesuai dengan lingkungan yang dibentuk di perusahaan dan juga kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT KONIMEX SUKOHARJO)”**.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2006: 167) adalah keseluruhan objek penelitian yang diteliti dan paling sedikit mempunyai satu sifat atau ciri-ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Konimex.

Sampel menurut Djarwanto dan Subagyo (1996:108) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT Konimex.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

2.2.1 Wawancara (Interview)

Metode dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung akurasi kuesioner yang tersebar serta untuk menemukan masalah yang terjadi terhadap karyawan PT. Konimex.

2.2.2 Kuesioner (Angket)

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2010) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2.3 Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer merupakan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner, yaitu seperangkat daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara sistematis dan lengkap yang diajukan kepada responden (Singarimbun, 1995:175).

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang dikumpulkan berasal dari tangan kedua atau sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan (Silalahi, 2006:266). Sumber data sekunder juga dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan orang lain dan kemudian dipergunakan kembali dengan cara yang berbeda. (Blaxter, et. Al., 2001:229).

2.4 Metode Analisis Data

2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Konimex. Sehingga rumus persamaan regresi linier berganda, dikutip dari (Sugiyono, 2010) adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Kompensasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

e = Error/Variabel pengganggu

2.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara terpisah atau parsial. Oleh karena itu menurut (Ghozali, 2005), hipotesis yang digunakan untuk pengujian sebagai berikut:

2.4.2.1 H0: Variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2.4.2.2 H1: Variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2.4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghazali, 2005). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah :

2.4.3.1 Ho: variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

2.4.3.2 Ha: Variabel-variabel bebas lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

2.4.4 Uji Normalitas

Terdapat data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi *asumsi normalitas*.

2.4.5 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).

2.4.6 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah menguji dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya Ghazali (2011).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil

1.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,817	1,966		1,941	,058
TOTALLK	,298	,142	,300	2,104	,041
TOTALKP	,515	,148	,498	3,490	,001

a. Dependent Variable: TOTALKK

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaannya adalah :

$$Y = 3,817 + 0,298 X_1 + 0,515 X_2 + e$$

Persamaan menunjukkan hasil sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja (X_1) = 0,298 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- 2) Kompensasi (X_2) = 0,515 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila kompensasi menurun kinerja karyawan juga menurun.

1.1.2 Uji Parsial (Uji t)

TABEL 2.
Hasil Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,817	1,966		1,941	,058
TOTALLK	,298	,142	,300	2,104	,041
TOTALKP	,515	,148	,498	3,490	,010

a. Dependent Variable: TOTALKK

1.1.2.1 Nilai thitung pada variabel Lingkungan Kerja(X1) adalah 2,104 karena nilai thitung 2,104 > nilai ttabel 1.67, dan signifikansi 0.041 > probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1.2.2 Nilai thitung pada variabel kompensasi (X2) adalah 3,490 karena thitung 3,490 > nilai ttabel 1.67, dan signifikansi 0.010 > probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

TABEL 3.
Hasil Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,170	2	403,085	29,609	,000 ^b
	Residual	639,830	47	13,613		
	Total	1446,000	49			

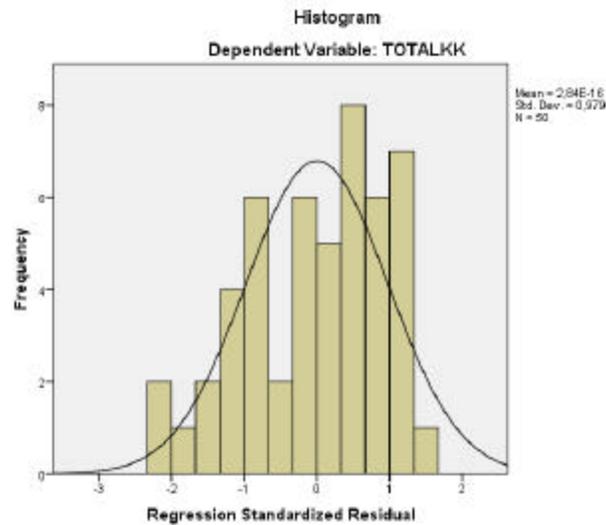
a. Dependent Variable: TOTALKK

b. Predictors: (Constant), TOTALKP, TOTALKK

Dari tabel di atas menunjukkan F hitung = 26,609, sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 46 sebagai df penyebut dan df regression (perlakuan) yaitu 3 sebagai df pembilang dengan taraf signifikansi 0.05, sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu (2.79) karena F hitung (26,609) < F tabel (2.79) maka H_0 diterima.

Berdasarkan nilai signifikan terlihat pada kolom sig yaitu 0.000 itu berarti probabilitas 0.000 kurang dari pada 0.05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.1.4 Uji Normalitas



GAMBAR 1.

Grafik Histogram

Dari grafik diatas terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal karena dari (-3) ke positif 2. Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas tersebut adalah normal.

1.1.5 Uji Heteroskedastisitas

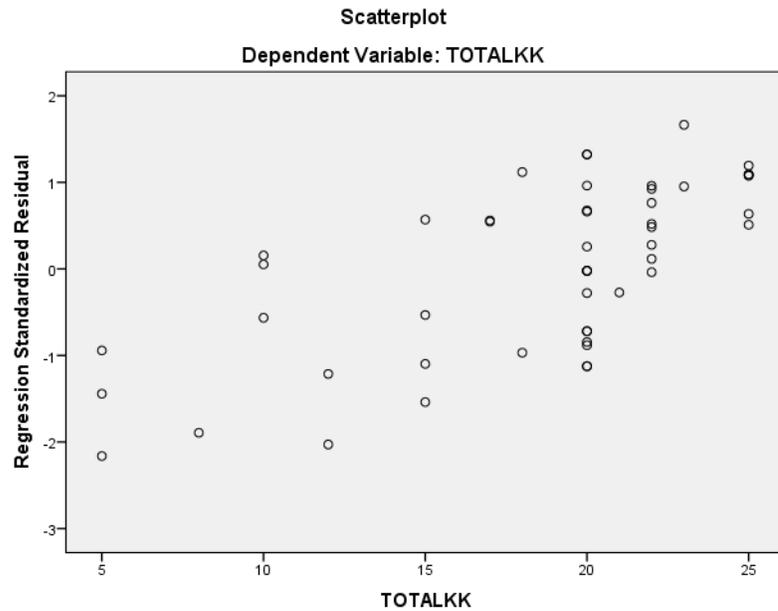
TABEL 4.
Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,941	1,038		3,796	,000
	TOTAL K	,036	,075	,102	,483	,631
	TOTALKP	-,087	,078	-,235	-1,115	,271

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat nilai sebagai berikut dengan menggunakan metode Uji Scatterplot.

Gambar 2



Berdasarkan grafik scatterplots pada gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi

1.1.6 Uji Autokorelasi

TABEL 5. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,747 ^a	,558	,539	3,690	1,939

a. Predictors: (Constant), TOTALKP, TOTALLK

b. Dependent Variable: TOTALKK

Berdasarkan output diatas nilai Durbin Watson sebesar 1,939 Karena nilai tersebut berada diantara -2 sampai dengan 2 maka tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi.

1.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan

kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan dengan masing-masing nilai r_{hitung} dari item pertanyaan 1 sampai 5 adalah 0.830, 0.832, 0.838, 0.858, 0.875 dan lebih besar dari r_{tabel} 0,279.

3.2.2 Kompensasi (X_2)

Kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan dengan masing-masing nilai ini lahir hitung dari item pertanyaan 1 sampai 5 adalah 0.848, 0.855, 0.861, 0.861, 0.859 dan lebih besar dari r_{tabel} 0,279.

3.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan dengan masing-masing nilai ini lahir hitung dari item pertanyaan 1 sampai 5 adalah 0.847, 0.847, 0.855, 0.851, 0.827 dan lebih besar dari r_{tabel} 0,279.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan untuk masing - masing item pernyataan pada kuesioner penelitian ini adalah Valid.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam kuesioner mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua indikator pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

3.2.3.1 Lingkungan kerja (X_1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,979.

3.2.3.2 Kompensasi (X_2) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,974.

3.2.3.3 Kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,981.

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel menunjukkan masing – masing nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.60, sehingga dapat diartikan bahwa variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis regresi telah diperoleh nilai thitung sebesar nilai thitung 2,104 < nilai ttabel 1.67, dan nilai signifikansinya (Sig) adalah 0.000 > 0.05.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis regresi telah diperoleh nilai thitung 3,490 > nilai ttabel 1.67, dan nilai signifikansinya (Sig) adalah 0.000 > 0.05.

Uji Koefisien Determinasi (R²) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R² adalah 53.8 Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel-variabel bebasnya memberikan sumbangan sebesar 55,8 % terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 44,2 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 4.1.1 Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4.1.2 Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4.1.3 Variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4.1.4 Dari hasil uji instrumen menunjukkan bahwa data valid dan reliabel, uji asumsi klasik melalui program SPSS 20 terhadap data penelitian, dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dapat menggunakan

model regresi linear berganda, agar asumsi – asumsi yang terdapat pada model regresi linear berganda dapat dipenuhi.

4.2 Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 4.2.1 Dikarenakan jumlah responden penelitian hanya 50 responden yang diperoleh dari karyawan PT Konimex maka data yang diperoleh hanya berlaku pada karyawan PT Konimex belum dapat menggambarkan kinerja karyawan secara luas. Sehubungan dengan dengan masalah tersebut disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden dalam jumlah yang lebih besar.
- 4.2.2 Menambahkan sampel pengamatan, dengan cara memilih sampel yang sekiranya bisa representatif dalam menjelaskan kondisi kinerja karyawan.
- 4.2.3 Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperdalam dan memperluas penelitian dengan menambahkan objek penelitian serta faktor-faktor dengan menggunakan metode penelitian kualitatif sehingga data yang diperoleh dapat dikaji lebih dalam lagi.
- 4.2.4 Bagi penulis apabila ingin menambahkan dengan variabel Kepuasan Kompensasi maka dapat mendefinisikan secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: RosdaKarya.
- Anoraga Pandji dan Ninik Widiyanti, 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- AnthonyR.N.danGovindarajan.2003.*SistemPengendalianManajemen*.Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Buku 2 Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Darufitri Kartikandari. 2002. *Pengaruh Motivasi Iklim Organisasi EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul*. *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4. No. 2. p. 41-48.
- Dessler Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Prenhallind.
- Dessler Garry. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Phenhallindo. Jakarta.
- Dessler Gary. 2007. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Dharma Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hani Handoko T. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Toko Gunung Agung.

- Kusuma Jaya I.G.M, dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerjadan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *ISSN: 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.2 : 533-564.*
- Madcoms.2002.*Database Visual Basic 6.0 dengan Crystal Reports.* Yogyakarta .
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martha. 2009. *Company Profile Uncluster.com(pdf).* Bandung: PT. PituariInspiraSemesta .
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset.* Yogyakarta: BPFU UII.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002.*Human Resource Management.* Edisi 10. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju.* Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Ekonomi Perusahaan .* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi.* Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Prawirosentono. Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta:BPFE.
- Ristiana Nunung. 2012. “ *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja*”.Forum Penelitian, hal.40.
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.*Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai,VeithzaldanBasri.2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing.*Jakarta: PT Rajagraf Indopersada.
- Ruky, Achmad S, 2001, “*Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*” . Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyawan Budidan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol2. No2. Hal181-198.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Suharyanto, dkk.2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Industri Vol. 13 No. 13 No. 2, Des, ISSN 1412 -6869*.
- Sukmawati, Ferina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal*.
- Suprana. 2012. *Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*
- Suryoadi, Yerri. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*. Skripsi. Program Sarjana Muda Universitas Diponegoro Semarang, Jawa Tengah.
- Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.2 No. 3 Hal: 175-194.