

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)



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

Oleh :

AULIA NELIZULFA

B 200 140 017

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)

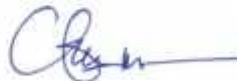
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

AULIA NELIZULFA
B 200 140 017

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



(Fauzan, SE, M.Si, Akt)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Jamu Air Maneur Karanganyar)

Yang ditulis oleh :

AULIA NELIZULFA

B 200 140 017

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan penguji:

1. Fauzan, SE, M.Si, Akt
(Ketua Dewan Penguji)
2. Andy Dwi Bayu Bawono, SE, M.Si, Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra Rina T., M.Si, Ph.D, Ak
(Anggota II Dewan Penguji)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, MM
NIDN:1958030919570316

PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Agustus 2018

Penulis



AULIA NELIZULFA

B200140017

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didesain survey dengan responden karyawan bagian akuntansi yang bekerja di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah seluruh responden yang berpartisipasi adalah sebesar 42 karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci:kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi.

Abstract

This study aims to determine the effect of Motivation, Work Discipline, Work Environment and Compensation on Employee Performance. This research is designed survey with employee accountancy respondents who work in PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Population in this research is all employee of accounting PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. The sampling technique in this research use saturated sampling technique, that is the entire population is taken as sample. The total number of respondents who participated were at 42 employees. The data analysis model used is multiple linear regression model using SPSS version 22. The result showed that Motivation and Work Discipline have no effect on Employee Performance, while Work Environment and Compensation Affect Employee Performance.

Keywords : *employee performance, motivation, work discipline, work environment, compensation.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output, baik berdasarkan kuantitasnya maupun kualitasnya. Menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Banyak cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak dan sesuai. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Manajer harus bisa mempengaruhi karyawannya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan .

Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu dan Wijayanti, 2016).

Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2003:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jiwa disiplin kerja harus tertanam pada setiap diri karyawan saat mereka bekerja. Kedisiplinan karyawan tercipta apabila karyawan mau mematuhi segala peraturan yang ada diperusahaan dan melakukan setiap pekerjaan tepat pada waktunya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Saputro dan Soedjono, 2014).

Selain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian dan Khuzaini

(2015) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang mengambil judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja pada PT. Devina Surabaya. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis menambahkan dua variabel independen baru yaitu Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja, serta mengganti studi kasus yang awalnya dilakukan pada PT. Devina Surabaya menjadi dilaksanakan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

Dari uraian diatas penulis termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh setiap faktor terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)”**.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi yang bekerja di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh yaitu teknik sampling yang didasarkan dengan menggunakan seluruh populasi.

2.2 Metode Analisis Data

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model persamaan regresi untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$KK = + 1MT + 2DK + 3LK + 4KP + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

MT : Motivasi

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

KP : Kompensasi

: Konstanta

: Koefisien Regresi

e : Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

3.1.1 Uji Validitas

Semua item pertanyaan pada variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05. Maka instrumen penelitian dinyatakan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Konstruk pertanyaanyang terdapat dalam variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,07. Maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikasinya (p value) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinier dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansinya (*p value*)>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung adanya heterokedastisitas, sehingga memenuhi persyaratan dalam analisis regresi.

3.3 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,034 < 2,024$) dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ ($0,308 > 0,05$). Oleh karena itu, **H₁ ditolak**, sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi variabel bahwa motivasi yang dimaksud adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005:455). Selain itu karyawan berasumsi bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Misal motivasi cenderung ke arah negatif, apabila ketika individu melanggar peraturan akan mendapat hukuman, dan apabila kinerja baik akan mendapat penghargaan, namun pada kenyataannya penghargaan yang diperoleh lebih kecil dari hukuman

yang didapat. Sehingga meskipun ada motivasi individu tetap bekerja seperti biasa asalkan aman dari hukuman atau tidak melanggar peraturan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,342 < 2,024$) dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ ($0,734 > 0,05$). Oleh karena itu, **H₂ ditolak**, sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pada PT Jamu Air Mancur Karanganyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,829 < -2,024$) dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ ($0,008 < 0,05$). Oleh karena itu, **H₃ diterima**, sehingga lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja (Sedarmayanti, 2010: 21). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Individu yang berada pada lingkungan kerja yang disiplin dan semangat kerjanya tinggi justru membuat para

karyawan malas untuk bekerja. Dengan begitu, karyawan seenaknya sendiri dan terlalu santai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari skill maupun perilaku sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad *et al* (2016) dan Sahlan *et al* (2015) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,710 > 2,024$) dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ ($0,010 < 0,05$). Oleh karena itu, **H₄ diterima**, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, apalagi kompensasi dalam bentuk uang. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila perusahaan memberikan hadiah lebih atas kinerjanya, secara tidak langsung karyawan juga akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Karyawan akan merasa bahwa usahanya dihargai dan tidak sia-sia, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad *et al* (2016) dan Martinus dan Budiyanto (2016) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Keterbatasan

Setelah melakukan analisis dan mengimplementasikan hasil penelitian, ditemukan beberapa keterbatasan yang diharapkan tidak mengurangi tujuan dari penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar, sehingga untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat secara general maka perlu dilakukan penelitian yang lebih luas dengan menambahkan obyek penelitian lebih dari satu perusahaan. (2) Penelitian ini dilakukan hanya menggunakan metode survey kuesioner saja, sehingga hasil yang didapat hanya mengacu pada hasil dari kuesioner tersebut dan tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. (3) Penelitian ini hanya menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, padahal masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, terbukti dari nilai *adjusted R square* hanya sebesar 20,1% jadi masih ada 79,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

4.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian lanjutan, yaitu: (1) Peneliti selanjutnya

disarankan melakukan penelitian lebih dari satu perusahaan, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat memperkuat validitas eksternal yang dibutuhkan untuk penelitian lebih lanjut. (2) Penelitian selanjutnya diharapkan menambah metode pengumpulan data dengan teknik wawancara, sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. (3) Penelitian berikutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional, komunikasi, pembagian kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personal Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Martinus, Erik dan Budiyanto. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya". ISSN : 2461-0593. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, Nomor 1
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol.4 No.1 Hal. 045-055
- Nisyak, Ila Rohmatun dan Trijonowati. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya". ISSN : 2461-0593. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016
- Pertiwi, Erica Dian. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo)". Skripsi. Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Prabu, Aldila Saga dan Dewie Tri Wijayanti. 2016. “Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)”. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 2, 104-117
- Prastyo, Eko, Leonardo Budi Hasiolan, Moh. Mukeri Warso. 2016. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara”. *Journal of Management* Vol.02 No.02
- Pratama, Naofal Yudha.2017. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Skripsi. Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sahlan, Nurul Ikhsan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.1 Hal.52-62
- Sangki, Richard Y, Christoffel Kojo, Greis M. Sendow. 2014. “Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Grapari Telkomsel Manado”. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA* 539 Vol.2 No.3. Hal. 539-549
- Saputro, Yasa Bagus dan Soedjono .2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 9
- Sari, Yanti Komala. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai”. *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*. Vol. VI No. 2 Mei 2014
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. cetakan kedua. penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel dan Khuzaini. 2015. “Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 4, Nomor 9
- Susitiningrum Noeria, Handoyo Djoko, Reni Shinta Dewi. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer

Semarang”. Diponegoro Journal Of Social And Political Of
Science. Hal. 1-11

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.
Jakarta: Kencana Prenada Media Group