

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATAUSAHA (Studi
Kasus Pada UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA)**



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

Oleh:

CEPTO SUMEDI

B200130119

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATAUSAHA (Studi
Kasus Pada UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

CEPTO SUMEDI

B200130119

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen

Pembimbing



(Drs. Eko Sugivanto, Msi)

NIDN: 0628055901

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATAUSAHA (Studi
Kasus Pada UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA)**

OLEH

CEPTO SUMEDI

B200130119

Telah di pertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari kamis, 7 Februari 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Eko Sugiyanto, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Fatchan Achyani, S.E, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Shinta Permatasari, S.E, M.M
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan,



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga 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 di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Februari 2019

Penulis



CEPTO SUMEDI

B200130119

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATAUSAHA (Studi kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta)

Abstract

The purpose of this research to proof and analyze the influence of work environment, work mottivation, and compensation on employees performance at University of Muhammadiyah Surakarta. This resarch using 36 employees for sampel and taken by covenience sampling method. Convenient sampling is choosing sampel freely accordingencountered. The data analysis in this reasherch uses SPSS version 22. To examine and prove the research hypothesis so The analysis method that is used is multiple linear regression. result of this reserch show that work environment, work mottivation, and compensation didn't have influence on employee persomance. This can be seen from the value $t_{count} < t_{tabel}$.

Keywords: work environment, work mottivatio, compensation, and employees performance.

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap pegawai tatausaha di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini menggunakan 36 pegawai untuk sampel dan di ambil menggunakan metode *convenience sampling*. *convenience sampling* memilih sampel secara bebas tergantung jumlah yang ditemukan. Analisis data padsa penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 untuk memeriksa dan membuktikan hipotesis sehingga metode yang di gunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Kata Kunci: *lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kinerja pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Universitas Muhamadiyah Surakarta memiliki visi pada tahun 2029 UMS menjadi pusat pendidikan dan pengembangan iptek dan memberi arah perubahan. Adapun misi Universitas Muhammadiyah Surakarta adalah mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sebagai bagian dari ibadah kepada Allah (*integrated*) yang memberi dampak terwujudnya

masyarakat utama. Berdasarkan pernyataan visi dan misi tersebut, hal terpenting adalah manajemen sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2001:4) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawab yang diembankan kepada pegawai itu. Jika tidak ada kinerja maka tujuan sub bagian organisasi maupun tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dan sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2007;34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Sultan dan Faiz (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan, perusahaan berupaya melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil.

Penelitian Adi dan Dwi (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dimungkinkan kinerja karyawan tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan atau dengan kata lain tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan tidak muncul begitu saja tanpa ada faktor tertentu yang menjadi penyebab atau mempengaruhi. Faktor yang mempengaruhi kondisi motivasi kerja tersebut antara lain adalah latihan kerja, mengingat latihan kerja dapat meningkatkan rasa harga diri karyawan, yang berarti akan meningkatkan motivasi dan gairah karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, sehingga seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

2. METODE

2.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2009:80). Populasi data dari penelitian ini adalah pegawai tatausaha di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tatausaha yang bekerja di Universitas Muhamadiyah Surakarta, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Jumlah sampel minimum adalah 30 jika menggunakan teknik pengambilan *convenience sampling*.

2.2 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi.

Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ukuran atau standart yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Mangkunegara, (2005:9).

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Apabila lingkungan kerja buruk, maka hasil kerjanya pun akan buruk, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat perasaan pegawai lebih senang sehubungan dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan perasaan cinta pegawai terhadap pekerjaannya (Mardiana 2005:15).

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Widodo, 2011:188).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian (Rivai,2005:188).

2.3 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel dependen apakah masing-masing variabel

independen berhubungan positif atau negatif. Formulasi model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 MO + \beta_3 KI + \varepsilon$$

Keterangan:

- KP : Kinerja Pegawai
 α : Konstanta
 β_1 - β_3 : Koefisien dari tiap variabel
 LK : Lingkungan Kerja
 MO : Motivasi
 KI : Kompensasi
 ε : error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.1 Proses Pengambilan Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	90
Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	(33)
Jumlah Kuesioner rusak	(21)
Jumlah Kuesioner yang kembali dan siap olah	36

Sumber: data primer diolah, 2018

3.1 Uji Asumsi Klasik

Masalah yang umum terjadi dalam model regresi linier berganda yaitu uji multikolinieritas, uji normalitas, dan uji heterokedastisitas. Maka, dilakukan uji asumsi klasik mengenai keberadaan masalah tersebut.

3.2 Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Unstandardized	0,200	>0,05	Data Terdistribusi

Residual	Normal
----------	--------

Sumber: Data primer diolah, 2018

Perhitungan nilai sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal.

3.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance value</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,438	2,284	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (MO)	0,385	2,596	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi(KO)	0,407	2,455	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa pengujian multikolinieritas tidak terjadi adanya multikolinieritas, karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, sedangkan tolerance value di atas 0,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinier dalam model regresi, sehingga disimpulkan memenuhi syarat analisis regresi.

4.4 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,809	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (MO)	0,866	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi(KO)	0,637	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel bebas menunjukkan nilai p-value (sig) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.5 Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi: lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi. Hasil analisis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
(constant)	0,024			
Lingkunagn Kerja (LK)	0,510	1,201	0,239	H1 Ditolak
Motivasi (MO)	0,230	0,780	0,441	H2 Ditolak
Kompensasi(KO)	0,759	1,932	0,062	H3 Ditolak

Sumber: Data primer diolah penulis, 2018.

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.5 secara sistematis dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1LK + \beta_2MO + \beta_3KO + \varepsilon$$

$$KP = 12,312 + 0,510LK + 0,230MO + 0,759KO + e$$

3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan diperoleh nilai rhitung sebesar 1,201 dengan p = 0,239. Oleh karena nilai rhitung lebih kecil dari rtabel ($1,201 < 2,034$) dan probabilitas $0,239 > 0,05$, maka H_a ditolak. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 ditolak kebenarannya.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang ada di perusahaan. lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya penerangan lampu

yang memadai, bersih, aman, dan tidak berisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan, oleh sebab itu lingkungan kerja perlu diperhatikan.

Apabila lingkungan kerja buruk, maka hasil kerjanya pun akan buruk, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat perasaan pegawai lebih senang sehubungan dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan perasaan cinta pegawai terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya apabila perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan kerja. Karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai, dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Dengan disediakannya lingkungan kerja yang baik, akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat membuat pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja akan menurun. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang memegang peranan cukup penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan pun akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dibandingkan sebelumnya.

Kenyamanan lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang akan berimbas pada semangat kerja dan peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini Konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung (2013), membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan diperoleh nilai thitung sebesar 0,780 dengan $p = 0,441$. Oleh karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($0,780 < 2,034$) dan probabilitas $0,441 > 0,05$, maka H_a ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 ditolak kebenarannya.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum anatar lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Hasil penelitian ini Konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung, Gde, dkk (2012), membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.8 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan diperoleh nilai thitung sebesar 1,932 dengan $p = 0,062$. Oleh karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($1,932 < 2,034$) dan probabilitas $0,062 > 0,05$, maka H_a ditolak. Artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 ditolak kebenarannya.

kompensasi adalah usaha menumbukan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. kompensasi adalah suatu

motivasi untuk mencapai tujuan, keberhasilan untuk mencapai tujuan yang memuaskan motivasinya dianggap sebagai ganjaran atau balasan yang menimbulkan perasaan senang dan gembira. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini Konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung, Gde, dkk (2012), membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,239 > 0,05$.
- b. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,441 > 0,05$.
- c. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,062 > 0,05$.

4.2 Keterbatasan

Keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol responden dalam menjawab instrumen penelitian.
- b. Penelitian ini hanya menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai, padahal masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai *adjusted Rsquare* hanya sebesar 43,9% jadi masih ada 56,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan di Universitas Muhammadiyah Surakarta, sehingga hasil penelitian ini kurang maksimal dan tidak dapat digeneralisasi.

4.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan tersebut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
- b. Penelitian berikutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi, *punishment*, kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasional.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian di universitas lain di kota surakarta, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat memperkuat validitas eksternal yang dibutuhkan untuk penelitian lebih lanjut.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, Dwi, 2013. "*Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*" Jurnal Economica, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- [2] Agung, Gde, dkk, 2012 "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum*" Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol 6, No 2 Agustus 2012
- [3] Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT RINEKACIPTA
- [4] Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- [5] Bilson, Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakart, Gramedia Utama.
- [6] Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*, Edisi Keenam Jakarta: Salemba Empat.

- [7] Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [9] Jatmiko, Rammad Dwi. 2003. *Manajemen Strategik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press
- [10] Kusuma, Adi, dkk. 2012.” *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Coca-Cola Bottling Central Java*”. Jurnal Mahasiswa Q-MAN. Volume I, No. 3, Mei 2012, 83-91.
- [11] Maya, dkk. 2015.” *Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA Vol.3 No. 1 Maret 2015, Hal. 726-736.
- [12] Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- [13] Mangkuprawira, Sjafri, 2003, *Manajemen sumber Daya Manusia Strategik*, Cetkan ke-2, Ghalila, Indonesia.
- [14] Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- [15] Moeheriono, 2012. *Perencanaan, Aplikasi & pengembangan Indikator utama bisnisdan publik*. Rajawali pers, Jakarta.
- [16] Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan KomitmenOrganisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (StudiKasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal *The Indonesian Accounting Review Vol. 2*. STIE Perbanas. Surabaya.
- [17] Nitasari, Riani dan Sudarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi, Lingkugan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa.

- [18] Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- [19] Sugiyarti, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai(Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*”. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang
- [20] Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- [21] Sultan, Faiz, dkk. 2014. “*Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Ejournal-sl*. UNDIP. Hal, 1-12.
- [22] Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [23] Watung, dkk. 2016.” *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon)*”. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 828-837.