

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) DI KOTA WONOGIRI**



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

Oleh :

LATHIF MAHMUDI

B100150169

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) DI KOTA WONOGIRI**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

LATHIF MAHMUDI

B 100 150 169

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing


Imron Rosyadi, S.E., M.Si.
NIDN: 0613027001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) DI KOTA WONOGIRI**

**OLEH
LATHIF MAHMUDI
B100150169**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 20 Juli 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Zulfa Irawati, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Basworo Dibyo, S.E., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan,



Dr. Syamsudin, M.M.

NIDN: 0170025701

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 oleh orang lain, kecuali yang 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, 20 Juli 2019

Penulis



LATHIF MAHMUDI

B100150169

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KOTA WONOGIRI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kota Wonogiri. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan PDAM Giri Tirta Sari di Kota Wonogiri dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Teknik analisa data menggunakan Analisis regresi linier berganda . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on employee performance on Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) in Wonogiri City. The sample in this study amounted to 75 employees of PDAM Giri Tirta Sari in Wonogiri City with using a questionnaire for data collection. The sampling technique uses a simple random sampling and determining the number of samples using the Slovin formula. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Compensation has a positive and significant effect on performance. 2) The work environment has a positive and significant influence on performance. 3) Compensation and work environment have a positive and significant effect simultaneously on performance.

Keywords: compensation, work environment, and performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat namun memberikan profit juga untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Selain hal di atas tugas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum.

PDAM Kota Wonogiri merupakan perusahaan yang memiliki motto “resik banyune, lancar miline, murah regane (bersih airnya, lancar mengalirnya, murah harganya)” dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata “memberi pelayanan“. Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. Akan tetapi dalam praktiknya seringkali mengabaikan arti pelayanan terhadap pelanggan, padahal suatu usaha dijalankan pada hakekatnya karena adanya keinginan untuk melayani kebutuhan orang lain. Untuk mencapai target yang diinginkan, PDAM Kota Wonogiri melakukan peningkatan kapasitas produksi dan jaringan pipa, perbaikan pelayanan, pemerataan aliran pelayanan, dalam hal ini diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, motivasi kerja serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan sumber daya manusia yang handal.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tidak lepas dari peran karyawan. Karyawan bukan sebuah obyek dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan badan usaha atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja dapat diartikan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut

dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap badan usaha ataupun perusahaan akan selalu berusaha bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan.

Kompensasi dapat berarti sebuah imbalan baik barang ataupun jasa yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang dilakukan kepada suatu perusahaan. Imbalan yang diterima karyawan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan karyawan dapat bertahan lama bekerja di perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerjanya agar ada hubungan timbal balik yang menguntungkan antara perusahaan dan karyawan yang bekerja. Pemberian kompensasi atau imbalan harus berdasarkan kepada berbagai pertimbangan, hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya kerugian perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan di dalam menentukan kompensasi atau imbalan, misalnya kompensasi atau imbalan yang diberikan terlalu besar dibandingkan dengan kinerja yang dilakukan maka hal ini akan berakibat buruk terhadap keadaan finansial perusahaan, yaitu timbulnya kerugian. Dan bila kompensasi atau imbalan yang diberikan terlalu kecil dibandingkan kinerja maka hal ini akan memicu konflik internal perusahaan yang terjadi karena tidak sebandingnya kompensasi yang mereka terima dibandingkan dengan kinerja yang telah mereka berikan.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan

yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang kondusif, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang karyawan lakukan.

Oleh karena itu berdasarkan dari gambaran dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Wonogiri.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Wonogiri yang berjumlah 294 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan untuk penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Jadi, karena jumlah populasi sebanyak 294 karyawan dengan nilai $e=10\%$ maka jumlah sampel yang akan diambil adalah 75 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	45	60%
2.	Perempuan	30	40%
Jumlah		75	100%

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Dari tabel 1 bisa dilihat bahwa dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak dengan jumlah 45 orang (60%), sedangkan perempuan berjumlah 30 orang (40%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-40 tahun	48	64%
2	41-50 tahun	25	33,3%
3	>50 tahun	2	2,7%
	Jumlah	75	100%

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan umur dari penelitian responden yang diambil dapat dilihat di tabel diatas adalah jumlah umur terbesar dari orang yang diambil sampel mempunyai kisaran 20–40 tahun sebanyak 48 orang, sedangkan jumlah umur terkecil yang dijadikan sebagai sampel berumur >50 tahun sebanyak 2 orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SLTA	15	20%
2	D3	15	20%
3	S1	38	50,7%
4	S2	7	9,3%
	Jumlah	75	100%

Sumber: Data Primer 2019, Diolah

Berdasarkan dari tabel 3 dapat diketahui bahwa yang diambil responden Pendidikan Ditamatkan SLTA dengan jumlah 15 orang (20%), Diploma 3 dengan jumlah 15 orang (20%), dan Strata 1 dengan jumlah 38 orang (50,7%) serta Strata 2 dengan jumlah 7 orang (9,3%)

3.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,091	0,196	Data terdistribusi normal

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 25 dengan metode *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,196 > 0,05$. Dengan demikian, dapat

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

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,642	1,559	Tidak multikolineritas
Lingkungan Hidup	0,642	1,559	Tidak multikolineritas

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 25, menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
Kompensasi	0,344	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,361	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 25 menggunakan metode *Rank Spearman's rho* menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai *Unstandardized Residual* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

$$\text{Kinerja} = 9,352 + 0,376 \text{ Kompensasi} + 0,265 \text{ Lingkungan Kerja} + e \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 9,352 hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja nilainya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,376 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi bertambah 1 poin, sementara variabel lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi

bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,265 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bertambah 1 poin, sementara variabel kompensasi tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi

Parameter	Koefisien Regresi	Beta	t-Statistik	Probabilitas
(Konstanta)	9,352		5,820	0,000
Kompensasi	0,376	0,488	4,987	0,000*
Lingkungan Kerja	0,265	0,344	3,521	0,001*
F-Statistik = 45,433				
Signifikansi F = 0,000*				
R-Square = 0,558				
Adjusted R Square = 0,546				
Keterangan:				
* signifikan pada $\alpha = 1\%$				
** signifikan pada $\alpha = 5\%$				
*** signifikan pada $\alpha = 10\%$				

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka didapat penjelasan sebagai berikut:

3.3.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.11 diperoleh F_{hitung} sebesar 45,433 > F_{tabel} sebesar 3,12 dengan signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R Square*. Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi sebesar 54,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 45,4% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

3.3.3 Uji Hipotesis (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui hasil dari variabel kompensasi (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 4,987 > t_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil 5% (0,05). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti hasil H_1 diterima, yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM di Kota Wonogiri”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fronica, et al. (2014) dan Rukmini (2017). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi termasuk faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan di PDAM Kota Wonogiri. Pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Kota Wonogiri. Dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih semangat dan maksimal.

Sedangkan hasil dari variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 3,521 > t_{tabel} 1,669$ dengan nilai signifikan sebesar 0,001 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti hasil H_2 diterima, yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM di Kota Wonogiri”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nurcahyati et al., (2016), Hamdani dan Padilah (2016). Hal ini dapat disimpulkan bahwa

semakin baik dan nyaman lingkungan kerjanya dapat meningkatkan kinerja para karyawan PDAM di Kota Wonogiri.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, didapatkan kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM di Kota Wonogiri. Hal ini dibuktikan dari uji t dengan SPSS 25 dengan hasil nilai t_{hitung} (4,987) > t_{tabel} (2,652) dan dengan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05).

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM di Kota Wonogiri. Hal ini dibuktikan dari uji t dengan SPSS 25 dengan hasil nilai t_{hitung} (3,521) > t_{tabel} (2,652) dan dengan nilai signifikansi (0,001) < α (0,05).

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM di Kota Wonogiri. Hal ini dibuktikan dari uji F dengan SPSS 25 dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar (45,433) > F_{tabel} sebesar (4,91) dan dengan nilai signifikansi sebesar (0,000) < (0,05).

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, dan pelatihan sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.
- Fronica, Hendriani, S., & Ningsih, D. S. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi (JOM FEKON)*, 01(02), 01-14.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 19.0*. Badan Penerbit Universitas UNDIP Semarang.

- Hamdani, N. A., & Padilah, F. O. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Jaya Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 15(03), 46–55.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Suliso, S.E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurchayati, W. E., Rooswidjajani, & Brimantyo, H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 03(02), 17–24.
- Riduwan. (2004). *Metode Riset*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rukmini. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 49–60.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2009). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. P. Media Group.
- Suwatno; dan Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.