

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan PT Gujati 59 Utama Sukoharjo)**



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

Oleh:

FARENI DIAH TRASTANTI

B 200 150 005

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

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan PT Gujati 59 Utama Sukoharjo)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

FARENI DIAH TRASTANTI

B 200 150 005

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Suyatmin Waskito Adi, M.M.

NIDN. 0605086301

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo)

Oleh:

FARENI DIAH TRASTANTI

B 200 150 005

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Selasa, 12 November 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji :

1. Drs. Suyatmin Waskito Adi, M.Si.

Ketua Dewan Penguji

2. Dra. Nursiam, Akt., M.H.

Sekretaris Dewan Penguji

3. Dr. Noer Sasongko, S.E., Akt., M.Si.

Anggota Dewan Penguji

()

()

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan 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 diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 November 2019

Penulis



FARENI DIAH TRASTANTI

B 200 150 005

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan PT Gujati 59 Utama Sukoharjo)**

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 405 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi

Abstract

This research was conducted to examine the effect of leadership, moralization, work environment and compensation on employee performance on PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo. The population of the research was all employee of 405 staff and the samples of the research were 55 staff. The sampling technique used was purposive sampling. Methods of data analysis used in the research is multiple linier regression analysis, t-test, F-test, coefficient determitaion test, and classical assumption.. The results showed that leadership, motivation, work environment and compensation affect employee performance.

Keywords: employee performance, leadership, motivation, work environment, compensation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dari manajemen perusahaan. Manajemen yang baik harus mengerti atau berperan dalam situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Fungsi pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan

dan menyiapkan pengembangan individu yang difokuskan pada tugas, optimalisasi pemanfaatan potensi manusia, pengembangan karir dan efisiensi organisasi. Untuk kelangsungan perusahaan sendiri pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada potensi bagi kepentingan perusahaan

Di era globalisasi ini banyak terjadi persaingan antar perusahaan karena banyaknya jumlah perusahaan. Untuk memenangkan persaingan antar perusahaan salah satu kuncinya adalah melakukan analisis manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat bergantung pada kesuksesan, keefektifan dan kinerja suatu perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah direncanakan.

Untuk mencapai target-target dari perusahaan tersebut terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan potensi atau kemampuan yang dimiliki seseorang yang mampu merubah perilaku orang lain agar apa yang dikehendaki pemimpinnya terwujud dan berjalan secara efektif sesuai dengan peraturan kerja. Setiap pemimpin memiliki ciri-ciri individual, kebiasaan, interaksi dan mempengaruhi orang lain yang berbeda-beda sehingga memiliki cara tersendiri dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan adalah cara atau norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Disamping itu, untuk meningkatkan kinerja motivasi dianggap penting bagi seorang karyawan. Motivasi adalah upaya atau dorongan yang muncul dari diri manusia untuk mengarahkan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas di dalam lingkup pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja karyawan optimal dan karyawan rela mencurahkan pikiran dan tenaganya demi pekerjaannya, sehingga tercapai target kinerja yang telah ditentukan. Kurangnya motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dengan begitu dapat membuat konsumen merasa kurang puas.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila dari segi fisik seperti cahaya, peralatan kantor, kebisingan, temperatur, penataan ruang dan keamanan sudah baik dan dari segi non fisik seperti kesejahteraan karyawan, tempat ibadah, hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan serta hubungan antar sesama karyawan. Penilaian lingkungan kerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung dengan kenyamanannya, jika karyawan memiliki penilaian yang baik maka akan mempengaruhi cara kerja karyawan sebaliknya apabila penilaian buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh seorang pemimpin. Ada faktor lain yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang wajar dapat menjadi pendorong seorang karyawan dalam melakukan kegiatan dapat menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan melalui kinerjanya, demikian sebaliknya usaha kinerja karyawan tidak memuaskan bagi perusahaan upah atau insentif yang diberikan akan menurun, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara sumber daya manusia dan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gujati 59 Utama Sukoharjo.

2. METODE PENELITIAN

Data penelitian ini menggunakan data primer. Penelitian ini di desain survei dengan memberikan daftar pertanyaan berupa kuesioner kepada responden karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo. Jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memberikan skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisisioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan

menyebarkan sejumlah kuesioner dengan memberikan kepada responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini setiap item kuesioner diukur dengan *skala likert*, yaitu skala antara 1 sampai dengan 5. Skor 1 untuk “Sangat Tidak Setuju (STS)”, skor 2 untuk “Tidak Setuju (TS)”, skor 3 untuk “Netral (N)”, skor 4 untuk “Setuju (S)” dan skor 5 untuk “Sangat Setuju (SS)”.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y1). Menurut Sugiyono (2005: 30) dalam Budianto dan Kartini (2015) tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan adalah: kualitas kerja, target, kerjasama, tanggung jawab, komunikasi dan wawasan.

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya (Wijayanti, 2012). Menurut Wahjosumidjo (1991:154) dalam Wijayanti (2012) indikator dari kepemimpinan sebagai berikut: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya (Yulianita, 2017). Menurut Yulianita (2017) indikator dari motivasi sebagai berikut: fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George R. Terry, 2006:23) dalam Budianto dan Kartini, 2015). Menurut Sedarmayanti (2009:46) dalam Budianto dan Kartini (2015) indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan pegawai dengan pegawai.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu

(Dessler, 2004 dalam Alwi, 2017). Menurut Darojdat (2015,172) dalam Wibowo *et al* (2017) indikator dari kompensasi sebagai berikut: produktivitas, jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian alat statistik regresi linear berganda mensyaratkan dilakukannya pengujian asumsi klasik. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,533. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari taraf signifikansi dalam penelitian ini yaitu 0,05 sehingga data penelitian terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas untuk menunjukkan nilai value inflation factors (VIF) antara 1,023-1,068 (dibawah 10) dan tolerance value antara 0,978-0,936 (dibawah 1), sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas pada persamaan regresi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari setiap variabel penelitian diatas 0,05, sehingga tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresi penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0,278	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,108	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,117	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,870	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Persamaan regresi dalam model penelitian ini variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa model fit (fit of goodness) dikarenakan nilai $F=14,546$ dengan signifikansi 0,000 . Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R^2 sebesar 0,501 yang menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan

sisanya yaitu 49,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model yang diteliti.

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Analisa regresi linear berganda

Keterangan	B	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	14,046			
Kepemimpinan	0,218	2,911	0,005	H ₁ diterima
Motivasi	0,753	4,821	0,002	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja	0,160	3,504	0,001	H ₃ diterima
Kompensasi	0,589	2,546	0,014	H ₄ diterima

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Kepemimpinan sebesar 2,911 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,00856 dan nilai sig. sebesar 0,005 lebih kecil dari 5%, sehingga H1 diterima artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara statistik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, setiap organisasi terdiri dari orang-orang, dan tugas seorang pemimpin untuk bekerja sama dan memanfaatkan bantuan orang-orang tersebut untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Semakin baik pimpinan memberikan arahan bagi karyawan yang dijalankan instansi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Penelitian ini mendukung pada penelitian Bahrin dan Sinaga (2015) dan Riskawati et al (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Motivasi sebesar 4,821 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00856 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 5%, sehingga H2 diterima, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara statistik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan baik dari pimpinan maupun rekan kerja mampu mempengaruhi dan memiliki dampak yang positif bagi

karyawan dan karyawan yang menerima motivasi dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi dari masing-masing individu karyawan tinggi, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik. Penelitian ini mendukung pada penelitian Riskawati et al (2018) dan Kusumawardhani et al (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,504 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00856 dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih besar dari 5%, sehingga H3 diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara statistik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, kondusif dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sikap karyawan terhadap rasa tidak nyaman bisa berupa menerima apa adanya, mengeluh, mengajukan protes dan bahkan keluar dari organisasi. Jika secara emosional karyawan merasakan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja maka secara otomatis pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah dan berdampak pada kualitas kinerja yang semakin baik. Penelitian ini mendukung pada penelitian Fachreza et al (2018) dan Budianto dan Katini (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis keempat menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Kompensasi sebesar 2,546 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00856 dan nilai sig. sebesar 0,014 lebih kecil dari 5%, sehingga H4 diterima artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara statistik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pemberian suatu kompensasi dalam suatu perusahaan itu merupakan hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena sudah sesuai dengan standard maupun sesuai kesepakatan karyawan sebelumnya. Perusahaan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memadai kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah memadai atau semakin baik

maka, akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung pada penelitian Astarina (2018) dan Setyowati dan Haryani (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan kuisioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut. Kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden. Penelitian ini masih dapat dikembangkan untuk penelitian berikutnya selain dengan metode kuesioner, data dikumpulkan melalui wawancara dengan memberikan arahan tentang pemahaman dari setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner, agar setiap responden dapat memahami maksud dari item pernyataan dan menghasilkan jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Muhamad. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika* Vol XIX No 1 April 2017.
- Astarina, Ivalaina. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. ISSN 2302-4313. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume VII, No. 04, Desember 2018.
- Azmi, Syahril, Sulaiman, H.M Rudiansyah. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik, Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Banjarmasin. Volume 3, Maret 2018.

- Bahrin, Syazhashah P dan Sinaga, Ingrid W. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 03, no. 2, 2015.
- Budianto, A.Aji Tri dan Kartini, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Fahreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajer Manajemen*, Vol 2, No. 1, Januari 2018. ISSN 2302-0199
- Kusumawardhani, Eny. Amin Wahyudi dan Sutarno. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vo. 12, No. 1 Juni 2018.
- Mulyadi, Dedy dan Syafitri, Amanda. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. Vol.11, No. 2, 2015.
- Riskawati, Monalisa Ayu. Djumali dan Istiqomah. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Solo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 18, No. 2 Juni 2018.
- Romadhona, Citra Agil. Djumali dan Sri Hartanto. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 18, April 2018.
- Santi, Renaldy. Bernhard Tewal dan Victoria Untu. 2017. Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 3 September 2017. ISSN 2303-1174.
- Setyowati, Intan dan Haryani, Sri. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Tahun XIII, No. 2, Oktober 2016.

Wibowo, Arik Setiawan. Satrio Budi Wibowo dan Nik Amah. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, Vol. 5, No. 1 Oktober 2017. E-ISSN: 2337-9723