

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN (TB) WISANGGENI GUNUNGGIDUL YOGYAKARTA**

**Herby Noor Widyatmaja<sup>1</sup>, Bagus Gumelar, S.E., M.M.<sup>2</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Ahmad Dahlan**

**Email : [Hwidyatmaja@gmail.com](mailto:Hwidyatmaja@gmail.com)**

## ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment on the performance of TB employees. Wisanggeni. This research is a survey research using a questionnaire. The sample used in this study were all TB employees. Wisanggeni. The sampling technique used in this study is saturated sample. Saturated sample is a sample technique where all members of the population are used as research samples. Validity test used in this research is to use product moment, while for reliability testing it uses Cronbach's Alpha. The analysis technique used is multiple linear regression.*

*The results showed that the compensation and work environment variables had a significant simultaneous effect on employee performance with a significance value of 0,000. Compensation has a significant and positive effect on employee performance with a significance value of 0.013. The work environment has a significant and positive effect on employee performance with a significance value of 0,000.*

**Keywords: Compensation; Work Environment; Employee Performance**

---

## **PENDAHULUAN**

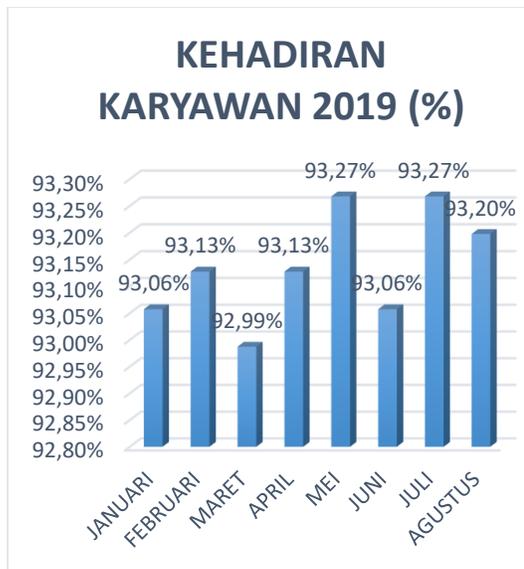
Persaingan antar usaha di Indonesia khususnya di daerah-daerah saat ini sudah sangat ketat, mulai dari usaha dalam bentuk jasa maupun dalam bentuk produk. Untuk menjadi yang terbaik dari yang baik tentu tidaklah mudah. Setiap usaha yang dimiliki harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggannya. Salah satu yang diperlukan setiap usaha untuk ikut dalam persaingan dan memberikan yang terbaik untuk para pelanggannya adalah karyawan atau tenaga kerja. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di setiap usaha semaksimal mungkin harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sampai mampu memberikan yang terbaik untuk usaha tersebut. Karena untuk mencapai tujuan usaha itu tidak hanya tergantung

pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru tergantung pada sumber daya manusianya itu sendiri. Dan pada hakikatnya, pengertian tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Namun kenyatannya masih banyak tenaga kerja di setiap perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif. Khususnya usaha kecil yang lingkupnya hanya sebuah toko bangunan (TB) yang didalamnya tidak memiliki struktur organisasi dan

hanya dimiliki oleh perorangan. Sehingga masalah tenaga kerja ini masih menjadi perhatian khusus dalam sebuah usaha. Dan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan dari setiap karyawan, seperti lingkungan kerja dan pemberian kompensasi.

Sedikit banyak usaha yang tidak memperhatikan lingkungan kerja karena menganggap bahwa itu bukan hal yang penting. Namun itu merupakan kesalahan besar karena suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh

sistem kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas penunjang yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Selain itu juga sebuah usaha juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya. Karena tujuan utama mereka bekerja sudah pasti untuk mendapatkan kompensasi yang layak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Melalui proses-proses tersebut, kinerja karyawan diharapkan bisa lebih optimal dan memberikan dampak yang positif.



Sumber: Data TB. Wisanggeni

(2019)

**Tabel 1.1 Persentase kehadiran karyawan TB. Wisanggeni bulan Januari-Agustus 2019**

Data tersebut dihasilkan dari perhitungan penulis yang didapat dari TB. Wisanggeni mulai dari bulan Januari sampai dengan Agustus, kemudian penulis mengubah data awal berupa jumlah absensi setiap karyawan kemudian diolah menjadi persentase dengan cara membuat rata-rata setiap bulan dalam hal kehadiran karyawan, kemudian rata-rata kehadiran karyawan di

kali 100% lalu dibagi total karyawan yaitu 46.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TB. WISANGGENI”**.

**TINJAUAN PUSTAKA** berpengaruh dalam menentukan standar

## **A. LANDASAN TEORI**

### **1. KOMPENASI**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang berhubungan dengan pertimbangan untuk dipertimbangkan sebagai sesuatu yang menentukan kompensasi sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pemilik dan pegawainya. Menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya Dr.A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi. (2017).

#### **b. Kepentingan Kompensasi**

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemilik. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial karyawan. Tingkat penghasilan sangat

kehidupan. Bagi pemilik dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam urusan karyawan. Kebijakan karyawan banyak

berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi

karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat

kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. (Dr.A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017).

## **2. LINGKUNGAN KERJA**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen SDM. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang

ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. (Sutrisno, 2010).

### **b. Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009), Lingkungan kerja mempunyai dua

komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik ;

### 1) **Lingkungan kerja fisik**

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, meja kerja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara (umum) dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya.

### 2) **Lingkungan kerja non fisik**

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

### c. **Pengaruh Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009), pentingnya lingkungan kerja yang aman dan nyaman harus memperhatikan keadaan instansi, misal tempat yang bersih, area parkir yang nyaman, tempat kerja karyawan yang nyaman dan tertata dengan rapi. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah ;

#### 1) **Pewarnaan**

Komposisi warna yang salah atau dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat membuat rasa yang tidak enak atau kurang menyenangkan.

#### 2) **Lingkungan Kerja yang Bersih**

Setiap perusahaan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selalu mempengaruhi kenyamanan seseorang seseorang. Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan rasa senang dan semangat dalam bekerja.

### **3) Penerangan**

Penerangan menyangkut penerangan listrik dan sinar matahari. Penerangan cukup akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Berbagai keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang baik :

- a) Menaikan tingkat produktifitas perusahaan
- b) Memperbaiki kuantitas pekerjaan para karyawan
- c) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- d) Memudahkan pengamatan dan pengawasan

- e) Mempertinggi gairah bekerja karyawan

### **4) Sirkulasi Udara yang Baik**

Ventilasi dan kontruksi serta luas bangunan akan mempengaruhi sirkulasi udara yang ada dan diharapkan dapat memberikan udara yang bersih bagi kenyamanan karyawan bekerja.

### **5) Keamanan**

Rasa aman dapat menimbulkan ketenangan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **6) Tingkat Kebisingan**

Suasana yang bising merupakan gangguan yang menyebabkan konsentrasi dalam bekerja akan terganggu, sehingga produktifitas akan terganggu, sehingga produktifitas akan menurun.

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh perusahaan dalam usaha

untuk mengurangi suara bisingan, antara lain :

a) Penggunaan tutup telinga sehingga dapat mengurangi suara yang ditimbulkan oleh mesin.

b) Isolasi suara yaitu dengan jalan menutup rapat mesin dengan dinding tembok dan pintu yang cukup.

c) Dengan mengendalikan.

### **3. KINERJA KARYAWAN**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya kinerja karyawan berbeda dengan kinerja organisasi. Menurut Sinambel, dkk (2012) mengatakan bahwa umumnya, organisasi berada dalam lingkungan yang bergejolak dengan sumber daya terbatas sedang ancaman terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya agak lazim terjadi. Dalam lingkungan demikian, organisasi bukan saja harus memenuhi beberapa rangkaian persyaratan organisasi antara lain mendapatkan sumber daya, efisiensi, produk/keluaran, akan tetapi

juga harus memenuhi beberapa rangkaian persyaratan perilaku tertentu sehubungan dengan para anggotanya. Peranan manajemen dalam keadaan demikian adalah mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sedemikian rupa sehingga mampu menekan ancaman dan tekanan dari dalam sampai seminimal mungkin dan akan memperlancar pencapaian tujuan akhir organisasi.

## **METODE PENELITIAN** penulis mengambil 100% jumlah populasi yang

### **A. POPULASI DAN SAMPEL**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan TB. Wisanggeni yang berjumlah 46 orang.

#### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*) pada karyawan TB. Wisanggeni. Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori diatas, maka

ada di TB. Wisanggeni karena populasi yang ada di TB. Wisanggeni kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 46 orang.

## **B. JENIS DAN SUMBER DATA**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden yang berisi pernyataan seputar kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di TB. Wisanggeni yang berjumlah 46 orang.

## **C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket/kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

## **D. UJI INSTRUMEN**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis untuk dijawab. Dalam penelitian ini, nilai jawaban diberi respon atas masing-masing item dihitung dengan menggunakan *score*. Adapun *score* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut :“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dengan demikian, skala *likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan. Indikator dalam penelitian dengan gradasi sangat setuju (*score* 5), setuju (*score* 4), kurang setuju (*score* 3), tidak setuju (*score* 2), sangat tidak setuju (*score* 1).

Dengan demikian data valid adalah “yang tidak beda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2017). Adapun langkah-langkah untuk mengukurnya adalah:

### **a. Menentukan pengambilan keputusan**

Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, sedangkan jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $t_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### **b. Membandingkan $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$**

Tingkat signifikansi 5% dengan  $df = (N-2)$

### **c. Mencari kesimpulan**

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu *skore* (skala pengukuran). Hasil pengukuran bisa dipercaya bila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama didapat hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak

reliabel. Perhitungan *Cronbach Alpha* dilakukan menggunakan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  diterima (Ghozali, 2011). Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah :

### **a. Menentukan pengambilan keputusan**

Jika  $r_{hitung}$  dan  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , maka butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel, sedangkan jika  $r_{hitung}$  dan  $r_{alpha} < r_{tabel}$ , maka butir-butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

### **b. Membandingkan $r_{tabel}$ dengan $r_{alpha}$**

Tingkat signifikansi 5% dengan  $df = (N-2)$

### **c. Mencari kesimpulan**

## **E. TEKNIK ANALISA**

Teknik analisa dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu analisis data

yang berbentuk angka kemudian diolah dan disajikan dalam hubungan metode statistik. Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda bertujuan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat), dan jenis pengukuran dengan menggunakan interval atau rasio (Zikmund, dalam Kuncoro; 2012).

Analisa data digunakan dengan model regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2009) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

## 1. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2011) dalam Yulita (2018) uji T atau disebut juga uji parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan dari nilai T dan nilai kriteria sesuai dengan tingkat signifikansinya yang digunakan yaitu 0.05. Kriteria penerimaan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Jika tingkat signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima

Jika tingkat signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak

### b. Uji F (Simultan)

Ghozali dalam Nugraha (2010) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara simultan dimasukkan untuk mengukur besarnya

pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Ghozali (2011) dalam Septiari dan Ardana (2016) mengemukakan bahwa apabila tingkat signifikansi lebih dari  $\alpha + 0.05$  untuk mengetahui tingkat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Jika signifikansi  $> \alpha 0.05$  maka hipotesis ditolak

Jika signifikansi  $< \alpha 0.05$  maka hipotesis diterima

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel terikat (dependen) yang bisa diterangkan atau diperhitungkan oleh variabel kergaman bebas (independen) dalam penelitian ini, yaitu pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Suharyadi dan Purwanta dalam Chaisunnah (2011).

2019 di TB. Wisanggeni dengan jumlah responden sebanyak 46 orang.

Dari hasil kuesioner yang disebarkan pada tahap dua, peneliti dapat mengumpulkan kembali kuesioner secara lengkap sebanyak 46 paket kuesioner, dengan rincian sebagaimana pada tabel 2.1 berikut.

**ANALISIS DATA**

**A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, tahap pertama tanggal 30 Oktober 2019 dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 responden pada karyawan TB. Hilal. Kemudian kuesioner tersebut diolah uji validitas dan reliabilitasnya sehingga menemukan item kuesioner yang valid dan reliabel. Selanjutnya uji tahap kedua dilaksanakan pada tanggal 8 November 2019 sampai dengan 10 November

**Tabel 5.1**

**Rekap Hasil Kuesioner**

| <b>Keterangan</b>                  | <b>Jumlah</b> |
|------------------------------------|---------------|
| Kuesioner yang disebarkan peneliti | 46            |

|   |    |
|---|----|
| Kuesioner yang rusak atau tidak layak digunakan | 0  |
| Kuesioner yang kembali pada peneliti            | 46 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Total kuesioner yang dapat dianalisis</b> | <b>46</b> |
|--|-----------|

Sumber: Data Primer (2019)

## B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TB. Wisanggeni. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan hipotesis pertama bahwa kompensasi (X.1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada TB. Wisanggeni terbukti dalam penelitian ini. Berarti semakin baik atau semakin layak kompensasi yang diterima karyawan TB. Wisanggeni maka kinerja karyawan TB. Wisanggeni semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung sejalan dengan penelitian Sulistiawati Paita Bernhard Tewel, Greis M. Sendow (2015), yang menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pernyataan hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja (X.2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TB. Wisanggeni terbukti dalam penelitian ini. Berarti semakin baik atau semakin layak lingkungan kerja yang diterima karyawan TB. Wisanggeni maka kinerja karyawan TB. Wisanggeni semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung sejalan dengan penelitian Daniel Surjosuseno (2015), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pernyataan hipotesis ketiga bahwa kompensasi (X.1) dan lingkungan kerja (X.2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan TB. Wisanggeni terbukti dalam penelitian ini. Dengan demikian H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jerry M. Logahan;

Tjia Fie Tjoe; Naga (2014) bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan suara-suara bising serta dekorasi ruangan dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *“Prosedur Pelatihan Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aulia, Alif Furqoni dan Troena Eka Afnan. 2013. *“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang”*-Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.  
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb>
- Ghozali. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2014. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jerry M. Logahan, Tjia Fie Thoe dan Naga. 2012. *“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia”*. Skripsi. BINUS University.
- Nugraha, Adhian. 2010. *“Analisis Pengaruh Ketidak Nyamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Semarang”*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rika, Al-Syafe’i, 2011, *“Pengaruh Gaji, Tunjangan, Karir, Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan.”* Serang Indonesia [Online]  
Didapatkan:<<http://rikaalsyafei.blogspot.com/2011/05/pengaruh-gaji-tunjangan-karier.html>
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama”*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Cetakan Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.”* Bandung: CV Mandar Maju.
- Suwati, Yuli. 2013. *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda.”* Skripsi. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic.”* Skripsi. Universitas Kristen Petra.
- Sulistiawan Paita, Bernhard Tewal dan Greis M. Sendow. 2015. *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado.”* Skripsi. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sugiyono. 2015. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: ALFABETA.
- Sangaji, Etta Mamang dan Shopiah. 2010. *Metode Penelitian*. ANDI. Yogyakarta

Sugiyono. 2010. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2011. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.”* Bandung: ALFABETA.