

## **Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi pada kinerja**

Maya Selvia Kartika Ali<sup>1</sup>, Slamet Riyadi<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

slamet.riyadi@unitomo.ac.id

**Abstrak** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bahkan tidak bisa terlepas dari sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh secara parsial maupun secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada Pasuruan serta untuk mengetahui pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan yang berjumlah 62 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini dibuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan. Hasil temuan dalam penelitian ini juga dibuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**Abstract** Human resources is one important factor that cannot even be separated from an organization. The purpose of this study is to analyze the effect of partially and simultaneously the work environment, work motivation and compensation on the performance of employees of PT Cipta Wahana Persada Pasuruan and to determine the dominant influence on employee performance. The population and sample used in this study were employees of PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan, amounting to 62 employees using saturated sample techniques. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study prove that the Work Environment, Motivation and Compensation variables partially and simultaneously have a significant effect on the Performance of Employees of PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan. The findings in this study also prove that compensation has a dominant influence on employee performance.

**Keyword:** Work Environment, Motivation, Compensation, Employee Performance

### **PENGANTAR**

Suatu perusahaan tidak terlepas dari suatu keberhasilan yang pengaruh oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bahkan tidak bisa terlepas dari sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang sama. karyawan merupakan salah satu unsur penting bagi organisasi atau perusahaan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak bisa berjalan dengan efektif dan menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Jadi dapat dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila didalamnya memiliki sumber

daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Menurut Hasibuan (2012:244) “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai pereorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Nuraini (2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini dapat berpengaruh bagi pekerja waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas dari perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh penting bagi kinerja karyawan dimana pada era globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring mengikuti perkembangan jaman. Menurut Hasibuan (2012:141) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:278) “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2013:109) “Mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk barang langsung atau tidak langsung, uang yang diterima karyawan. Menurut Nawawi (2011:314) “Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269) “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”. Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka”.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan. Menurut Moeheriono (2012:95) “kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) “mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Sedarmayanti (2011:260) “kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang ditentukan)”. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengertian- pengertian diatas kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh

seorang pegawai sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif juga mempengaruhi produktivitas karyawan PT Cipta Wahana Persada dan meningkatkan hasil yang maksimal. Lingkungan kerja salah satu faktor yang berpengaruh bagi kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman serta didukung fasilitas yang memadai akan membuat karyawan PT Cipta Wahana Persada merasa nyaman dan bersemangan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan serta karyawan juga akan loyal terhadap perusahaan. Selain lingkungan kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor penting terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya faktor motivasi kerja bisa memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat dan bisa menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik. Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting terhadap kinerja karyawan dengan imbalan yang diterima karyawan membuat merasa dihargai dan merasa diperhatikan oleh perusahaan karena imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan produktivitas karyawan dengan begitu karyawan PT Cipta Wahana Persada akan loyal terhadap perusahaan dan produktivitas kerja karyawan akan lebih meningkat.

PT Cipta Wahana Persada ketergantungan penggunaan aspal minyak sedikit demi sedikit ingin diganti oleh pemerintah dengan menggunakan Aspal Buton, cadangan Aspal Buton sendiri juga sangat melimpah, yakni sekitar 660 juta ton dan sanggup menyuplai kebutuhan nasional selama 200-250 tahun, oleh karena itu PT Cipta Wahana Persada akan bekerjasama dengan pemilik AMP ( Asphalt Mixing Plant) di Jawa Timur untuk bersama-sama memproduksi campuran beton aspal yang menggunakan aspal alam yaitu aspal Buton. Saat ini PT. Cipta Wahana Persada hanya mampu memproduksi 200 ton per hari. Meskipun begitu, akan terus dikembangkan hingga menghasilkan kapasitas produksi hingga 1000 ton per hari pada September mendatang karena meningkatnya permintaan. Maka produksi campuran beton aspal yang berbahan baku Aspal Buton dan material lokal lainnya, akan terus ditingkatkan.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan identitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. sedangkan menurut Widodo (2015:187) "motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya."

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan jenis data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT Cipta Wahana Persada Pasuruan, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner langsung kepada karyawan PT Cipta Wahana Persada Pasuruan. Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi, kinerja karyawan. Untuk kuesioner Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) =5
2. Setuju (S) =4
3. Kurang Setuju (KS) =3

4. Tidak Setuju (TS) =2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) =1

## DISKUSI

Uji normalitas dalam analisis regresi bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam analisis regresi asumsi yang harus dipenuhi adalah residual harus berdistribusi normal. Uji yang digunakan adalah dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi residual dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih > daripada 0,05.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah :  $H_0$  : Residual berdistribusi normal  
 $H_1$  : Residual tidak berdistribusi normal

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai taraf kemaknaan uji *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memberikan kesimpulan bahwa residual memiliki distribusi normal dan asumsi regresi terpenuhi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan matrik korelasi dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.**  
**Nilai Variance Inflation Variabel Bebas**

Variabel	Nilai VIF
Lingkungan Kerja	1.424
Motivasi Kerja	1.778
Kompensasi	1.459

Hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10, sehingga hasil uji multikolinieritas dengan dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0.013 atau < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan dapat dibentuk melalui variabel Lingkungan Kerja, sehingga apabila PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat terlebih dahulu memperhatikan sejauh mana Lingkungan Kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eka dkk (2016) yang meneliti pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur, dimana hasilnya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini juga mendukung temuan penelitian Tjiabrata dkk (2017) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0.000 atau  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan dapat dibentuk melalui variabel Motivasi Kerja, sehingga apabila PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat memperhatikan faktor motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) yang meneliti pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama menemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0.000 atau  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan dapat dibentuk melalui variabel Kompensasi, sehingga apabila PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka dapat memperhatikan sejauh mana kompensasi yang diberikan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eka dkk (2016) yang meneliti pada PT H.P. Metals Indonesia, dimana hasilnya membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) yang meneliti pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, dimana hasilnya membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis “Diduga lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil analisis menunjukkan Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2),

Kompensasi (X3) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji F sebesar 0,000 yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi) terhadap variabel dependennya (Kinerja Karyawan) adalah bermakna. Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 67.3%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.673 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS seperti dalam lampiran, sedangkan sisanya yaitu 32.7% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan keterikatan antara variabel bebas Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat karena menunjukkan angka sebesar 0.821. Dengan demikian hipotesis “Diduga lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan”, dapat dinyatakan diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada di Pasuruan, ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian "Diduga lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan" terbukti.
2. Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian "Diduga lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan" terbukti.
3. Kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan" terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

## REFERENSI

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- A.Muri Yusuf. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Blibiography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Blibiography) .
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PERLAJAR
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat Bandung : Alfabeta.CV.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.
- Nurchayanti, Echa Siska, Rooswidjajani dan Harril Brimantyo. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Kontrak Bagian Anidizing PT H.P Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur)* Universitas Merdeka Malang.
- Sugiono. 2010. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima). Bandung : PT Refika Aditama.

- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septawan, Fuad. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Awfa Smart Media Pelembang*. Other Thesis, Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Tony Wijaya. 2011. *Manajemen Kualitas Jasa*. Cetakan Ke-1. Kembangan - Jakarta Barat: PT. Indeks
- Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Universitas Sam Ratulangi.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo persada.
- Wijaya, Tanto dan fransisca andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Universitas Kristen Petra.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.