PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADOVELIN RAHARJA PALEMBANG



SKRIPSI

Nama: Kesi Noviani

NIM : 212018065

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 2022

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADOVELIN RAHARJA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama: Kesi Noviani

NIM : 212018065

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kesi Noviani

NIM : 212018065

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja

Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

 Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.

- 2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 022 Yang Menyatakan,

Kesi Noviani NIM: 212018065 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja

Palembang

Nama : Kesi Noviani NIM : 212018065

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Palembang, Agustus 2022

Pembimbing L

Hj. Kholillah, S.E., M.Si

NIDN: 0201106001

Pembimbing

Sudarta SE, MM NIDN: 0220107503

Mengetahui

Dekan p.b Ketua program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si

TBN: 0229057501

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Tuhan tidak melihat wujud dan harta Anda, tetapi dia melihat hati dan perbuatanmu"

(HR. Umar bin Khattab)

"Semakin banyak ilmu yang kau miliki maka semakin besar pula ketakwaanmu terhadap Allah SWT."

(HR. Abu Bakar As-Shiddiq)

"Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar" (HR. Umar bin Khattab)

Kupersembahkan Skripsi ini untuk

- Orangtuaku tercinta, Bapak Kusnadi dan Umak Suryani
- Saudari-saudariku tercinta, dan, beserta seluruh keluarga besarku
- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
- Teman Seperjuangan
- Almamater Kebanggaanku

PRAKATA



Alhamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang". Allahumma Shalli 'Ala Muhammad, penulis curahkan kehadirat junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasululah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Kusnadi**) dan Ibunda (**Suryani**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

- Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 4. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si., dan Bapak Sudarta, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
- 5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
- 6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari ksempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAN	MAN JUDUL	i
HALAN	MAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAN	MAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAN	MAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAN	MAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKA	ATA	vi
DAFTA	R ISI	ix
DAFTA	R TABEL	xi
DAFTA	R GAMBAR	xii
DAFTA	R LAMPIRAN	xiii
ABSTR	AK	xiv
ABSTR	ACT	XV
BAB I.	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Rumusan Masalah	6
	C. Tujuan Penelitian	7
	D. Manfaat Penelitian	7
BAB II.	KAJIAN KEPUSTAKAAN	
	A. Landasan Teori	9
	B. Penelitian Sebelumnya	23
	C. Kerangka Pemikiran	26
	D. Hipotesis	31

		Halaman
BAB III.	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	32
	B. Lokasi Penelitian	33
	C. Operasionalisasi Variabel	34
	D. Populasi dan Sampel Penelitian	35
	E. Data yang Diperlukan	36
	F. Metode Pengumpulan Data	37
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	38
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	47
	B. Pembahasan	69
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	76
	B. Saran	76
DAFTAI	R PUSTAKA	78
LAMPII	RAN	79
BIODAT	TA PENULIS	

DAFTAR TABEL

	Н	alaman
Tabel I.1	Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.	
	Adovelin Raharja Palembang Tahun 2020	3
Tabel I.2	Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian	
	Sebelumnya	26
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang	
	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel III.3	Instrumen Skala likert	39
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.6	Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel IV.7	Motivasi (X1)	58
Tabel IV.8	Kompensasi (X2)	60
Tabel IV.9	Lingkungan Kerja (X3)	63
Tabel IV.10	0 Hasil Regresi Liner Berganda	65
Tabel IV.1	1 Hasil Uji F (Uji Simultan)	67
Tabel IV.12	2 Hasil Uji t (Uji Parsial)	68
Tabel IV.13	3 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	69

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	31
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Adovelin Raharja Palembang	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program Statistical

 Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for

 Windows
- Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

ABSTRAK

Kesi Noviani/212018065/2022/Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang?, 2) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang?, 3) adakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang?, 4) adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karayawan PT. Adovelin Raharja Palembang?. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji t serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang, 2) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang, 3) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang, 4) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang.

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

ABSTRACT

Kesi Noviani/212018065/2022/The Influence of Motivation, Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Adovelin Raharja Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of motivation, compensation, and work environment on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang?, 2) Is there any influence of work motivation on the performance of PT. Adovelin Raharja Palembang?, 3) Is there any effect of work compensation on the performance of PT. Adovelin Raharja Palembang?, 4) Is there any influence of the work environment on the performance of the employees of PT. Adovelin Raharja Palembang?. This research includes associative research. The sample in this study were 60 people. The method of data collection in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of motivation, compensation, and work environment on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang, 2) there is an influence of motivation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang, 3) There is an effect of compensation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang, 4) there is an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang.

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

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagau perluasan dari pada tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolahnya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan unsur dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik supaya diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2019:16).

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh setiap karyawan berdasarkan peran dan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Ketika kinerja bisa mencapai target yang telah di tentukan maka kinerja sesorang dapat di katakan baik atau sebaliknya. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kasmir (2016:182). Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempenyuai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan dalam (Sutrisno 2017).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa kepada perusahaan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh atas jerih payah karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2019:118).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja. lingkungan dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi,lingkungan sekitarnya dimnana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Afandi, 2018:66).

PT Adovelin Raharja Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan pengiriman untuk perusahaan Rubber Packaging. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 150 orang terdiri dari Manager 2 orang dan staff 148 orang. PT Adovelin Raharja menerapkan pelaksanaan absensi karyawan. Absensi karyawan tersebut menggunakan mesin absensi yaitu finger print system. Setiap karyawan yang hadir di kantor wajib meletakkan jarinya pada finger print system saat masuk jam kerja dan jam

pulang kerja. Finger print system ini memiliki kelebihan yang secara langsung dapat mengetahui waktu kehadiran karyawan setiap hari.

PT. Adovelin Raharja didirikan pada tahun 1990. Kantor pertamanya dibuka di Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.PT. Adovelin Raharja bergerak dibidang perusahaan pengiriman barang dan jasa. Sebagai perusahaan, PT. Adovelin Raharja telah menumbuhkan dan memperluas bisnis secara organik kelebih banyak ragam layanan pengiriman barang dan jasa. Dalam melakukan pengiriman barang, PT. Adovelin Raharja Palembang memerlukan alat pengepakan barang, yaitu plat metal box yang merupakan tempat meletakan barang yang akan dikirim agar barang tersebut tersusun rapi dan aman dalam pengirimannya.

Berdasarkan hasil data yang didapat dari perusahaan, PT. Adovelin Raharja Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena tingkat pengiriman barang yang mampu dihasilkan karyawan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel I.1
Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Pengiriman Barang
PT. Adovelin Raharja Palembang Tahun 2020

No.	Bulan	Target (pcs)	Realisasi Pencapaian (pcs)	Target yang Tercapai (%)	Target yang Belum Tercapai (%)
1.	Jan	45.000	42.485	94%	6%
2.	Feb	45.000	25.232	56%	44%
3.	Mar	45.000	47.981	106%	-
4.	Apr	45.000	58.815	130%	-
5.	Mei	45.000	30.835	68%	32%
6.	Jun	45.000	47.674	105%	-
7.	Jul	45.000	34.868	77%	23%
8.	Ags	45.000	32.604	72%	28%
9.	Sep	45.000	28.730	63%	37%
10.	Okt	45.000	41.470	92%	8%
11.	Nov	45.000	40.874	90%	10%
12.	Des	45.000	29.614	65%	35%

Sumber: PT. Adovelin Raharja Palembang, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat terlihat dari kuantitas hasil yang dicapai oleh PT. Adovelin Raharja Palembang untuk target perbulan dalam satu tahun masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Keutamaan pekerjaan karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang juga tidak mampu mencapai standar kerja yang diinginkan hal itu dilihat dari target yang diinginkan dan realisasi yang dicapai tidak sesuai mengakibatkan kualitas tidak tercapai dan kuantitas juga tidak tercapai.

Motivasi pada PT. Adovelin Raharja Palembang masih kurang baik seperti banyaknya karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaan karena penghargaan yang tidak dapat dirasakan oleh karyawan. Kondisi kerja yang tidak membuat karyawan merasakan nyaman, seperti tidak cocok antara karyawan dengan karyawan lain, ruang kerja yang sempit/padat. Instruksi kerja kurang jelas, seperti karyawan yang tidak memahami langkahlangkah yang di berikan sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi kerja.

Mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan, seperti gaji yang diterimanya belum dapat memperbaiki dan memenuhi kebutuhan karyawan karena masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) sebesar Rp.3.289.409. Selain gaji, terdapat pemberian insentif yang tidak merata kepada karyawan sering terjadi penundaan dalam pemberian insentif tersebut. Mengenai lingkungan kerja di perusahaan, seperti kebersihan di ruang kerja kurang terpelihara dengan baik. Kurangnya komunikasi antar karyawan, dimana masih terdapat kurangnya karyawan saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang".

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang?

- 2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang?
- 3. Adakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.
 Adovelin Raharja Palembang?
- 4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karayawan PT.
 Adovelin Raharja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.
 Adovelin Raharja Palembang.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan
 PT. Adovelin Raharja Palembang.
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhada kinerja karyawan
 PT. Adovelin Raharja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dan penelitian mengenai pengaruh pengaruh motivasi, kompensasi ,dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Adovelin Raharja Palembang.

1. Bagi Peneliti

Penelitian dapat memberikan pembelajaran dan gambaran baik itu secara praktek maupun teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis progam study Manajemen konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

3. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang ada di PT. Adovelin Raharja Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hameed. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero Distribusi Bali. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, JTAM Jurusan Manajemen FEB ULM: JIMI, Vol. 2. No. 1. Maret 2017, Hal: 86-96.
- Asiati, D,I., dkk. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Palembang : Noerfikri
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Bisnis. Edisi ketiga. Bandung: alfabeta
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 10.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Areis, P. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan* (studi pada CV Enggal Jaya Semarang) fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Robeta, N.A.P. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kesebelas. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir .(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 3.Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. Vol 7 No 10 (2018)
- Nurlaela, E.A.L. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (studi kasus PT. Infimedia Solusi Pratama) Vol 17, No 1 (2017)
- Lutfi, T.H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe disanan Kota Malang. Vol 7 No 2
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi keduapuluh Enam. Bandung: Alfabeta CV.

- Kusuma. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV F.A Management. *Jurnal BIMA Bingkai Manajemen*, Seminar Nasional dan Call for Paper 2016 Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang.
- Sondang. P. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia (edisi pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sudiardhita. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal MAKER*, ISSN: 2502-4434 Vol. 4, No.1, Juni 2018.
- Syofian, S. (2015). Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wati. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Tenaga Kependidikan Tetap Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Coopetition*, Vol 12, Nomor XII, November 2017, (E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620).
- Wibowo. (2015). Manajemen Kerja Edisi Kelima Cetakan ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiwiet E.N, Rooswidjajani, dan Harril, B. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Bisnis dan manajemen, 3(2), 17-24.
- Yasa Wibawa. (2015) Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Bali. *Jurnal Riset*, Edisi XXV, Unibos Makassar Februari 2018, Vol 4, No. 002 (2015).
- Yoyo, S., Agus, A., dan Nunung, A.S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: Andi.