

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. HOK TONG PALEMBANG**



Usulan Penelitian

NAMA : M. Bondan Adi Saputra

NIM : 212014433

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMABANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Usulan Penelitian

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. HOK TONG PALEMBANG**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : M. Bondan Adi Saputra

NIM : 212014433

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMABANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Bõndan Adi Saputra

NIM : 212014433

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kariyawan di PT. Hok Tong Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. 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 daam daftar pustaka.
4. 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.

Palembanga Februari 2019



M. Bondan Adi Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong
Palembang
Nama : M.Bondan Adi Saputra
Nim : 212014433.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sdm

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2019

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2019

Pembimbing 1,



HJ. BELLIWATI KOSIM, S.E., M.M.

NIDN: 0217036101

Pembimbing 2,



ZALEHA TRI HANDAYANI, S.E., M.SI

NIDN: 0229057501

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Mafitua Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001/673.84

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada tuhan-Mu lah hendaknya kamu berharap. (Q.S Al-Insyirah: 68)”.

“KULIAH itu SUSAH tapi masih lebih susah PERJUANGAN orang tua mnguliahkan anaknya”.

“Perjuangan disertai dengan do’a kepada Allah SWT, jangan pernah menyerah dan harus selalu bangkit disaat mengalami kegagalan untuk menuju sebuah kesuksesan”.

“Allah selalu membuat jalan keluar disetiap kesulitan. Dan Allah juga memberikan jawaban disetiap kekhawatiran.

Terucap syukur kepada-Mu ya Allah ..

Skripsi kupersembahkan kepada:

- Orang tuaku tersayang
- Kakakku tercinta dan keluarga.
- Dan untuk seluruh keluarga besarku atas semua do’a dan motivasi yang diberikan.
- Seseorang yang special yang selalu membantu dalam segala hal.
- Seluruh sahabat-sahabatku yang banyak membantu dalam kondisi yang sulit.

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah khadirat Allah SWT. Atas limahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Palembang.

Ucapkan terimakasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada kedua orang tua (Bapak Asmaun & Ibu Asmania) yang telah mendidik, membiayai, mendo’akan dan member dukungan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu HJ. Belliwati Kosim, S.E.,MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam menyusun skripsi ini.
4. Ibu Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E., M,Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Palembang.
6. Semua dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak pimpinan serta seluruh karyawan pada PT. Kirana Windu Muratara yang telah banyak membantu terutama pada penyediaan data-data yang menjadi objek penelitian.

8. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan skripsiku (Yuda perwira, Salam, Rifai, Fahmi, Parlan Akbar dan Ridho) tetap semangat dalam menjalani kehidupan dan semoga kita dapat menjadi orang yang sukses dikemudian hari.
9. Untuk almamater dan kampus hijau yang selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan untuk penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Amin yarobbal' alamin.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Palembang, Februari 2019

Penulis,

M. Bondan Adi Saputra

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

1. Halaman Sampul Depan	i
2. Halaman Sampul Judul	ii
3. Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
4. Halaman Pengesahan	iv
5. Motto dan Persembahan.....	v
6. Prakarta	vi
7. Daftar Isi	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumus Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Sebelumnya.....	33
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi Dan Sampel	39
E. Data yang Diperlukan	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
2. Karakteristik Responden	50

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
b. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan.....	51
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lembaga kerja	52
3. Hasil Uji Coba Instrumen	58
a. Uji Validitas.....	58
b. Uji Raliabilitas Data	60
4. Uji Regresi Berganda	60
5. Koefesien Determinasi	62
6. Uji Hepotesis	63

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN	69
B. SARAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Jumlah Karyawan	39
Tabel III.3 Sampel Penelitian	40
Tabel III.4 Skala Pengukuran	44
Tabel IV.1 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.2 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen.....	59
Tabel IV.3 Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen.....	60
Tabel IV.4 Hasil Analisis Regresi Berganda	61
Tabel IV.5 Koefesien Determinan	63
Tabel IV.6 Uji Simultan	64
Tabel IV.7 Uji Parsial	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner / Daftar Pernyataan
Lampiran 2	Rekap Hasil Jawaban Responden
Lampiran 3	Rekapitulasi Identitas Responden
Lampiran 4	Tabulasi Uji Coba Angket
Lampiran 5	Karakteristik Responden
Lampiran 6	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 7	Koefesien Determinasi
Lampiran 8	Tabel Uji t
Lampiran 9	Tabel Uji r
Lampiran 10	Tabel r
Lampiran 11	Sertifikat Toefl
Lampiran 12	Kartu Aktivitas

ABSTRAK

M. Bondan Adi Saputra/ 212014433.M / Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hok Tong Palembang.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu bentuk ilmiah yang mengkaji suatu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Sampel penelitian ini sebanyak 75 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji prasarata dan uji regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) secara bersama-sama variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Palembang. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8% sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain. 2) secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Ini dapat di buktikan dengan proses hitung t_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 5,792.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

M. Bondan Adi Saputra / 212014433.M / Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at Pt. Hok Tong Palembang.

The formulation of the problem in this study is that there are those who determine the comparison and the environment that supports the employee's performance. The purpose of this study is to find out compensation and environmental comparisons of employee performance.

This type of research is quantitative research that discusses the variables that examine a problem, and see the various differences that occur in research. The sample of this study was 75 respondents. Data collection methods used were questionnaires and documentation. Data analysis techniques using pre-test and multiple regression tests.

The results of this study indicate that, 1) together the compensation variable (X_1) and work environment (X_2), has a significant importance on the performance of employees of PT Hok Tong Palembang. While the magnitude of the influence of these two variables on employee performance is 44.8% while the remaining 65.2% is needed by other variables. 2) compensation partial variables and partial or individual work environments have a significant effect on proven employee performance. This can be proven by the calculation process of each variable greater than t table which is equal to 5.792.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kerjanya dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Tiffin dan Cormick (2003) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional sendiri meliputi faktor sosial dan organisasi dan faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi diataranya meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial sedangkan faktor fisik dan pekerjaan diantaranya meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Agustus 2017 ditemukan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh kompensasi masih rendah yang diberikan pada karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan,

disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kurang puasny karyawan dengan kompensasi yang diterima terlihat dari hasil wawancara dengan dengan 30 karyawan PT. Hok Tong, dari hasil wawancara diketahui jika karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum cukup karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara pada bulan Agustus 2017 ditemukan juga bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kondisi tempat kerja di kantor PT. Hok Tong masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang menarik. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi keluar masuk udara tidak memadai, ruang kerja yang terlalu sempit, lingkungan kerja yang kurang bersih, dan berisik. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan kepada 30 karyawan di PT. Hok Tong. Setiap karyawan yang menjadi responden diperbolehkan menjawab 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Hok Tong menurun dan kurang optimal karena 2 faktor, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dari hasil pra

survey tersebut, terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah Kompensasi dan Lingkungan kerja, yaitu masing-masing sebesar 30 % dan sebesar 36,6 %.

Sebagai perusahaan di bidang getah karet yang besar, PT. Hok Tong, memiliki banyak karyawan, yang masing masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Bagi sebagian karyawan, harapan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, yang mana penghasilan tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan, karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang didapat masih kurang memuaskan diikuti dengan harga kebutuhan sehari-hari yang selalu meningkat.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik.

Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di PT. Hok Tong. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh

seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Hok Tong Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang ditemukan adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Hok Tong Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan gaji dan modernisasi peralatan kerja perusahaan untuk kenyamanan karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan tambahan gaji untuk para karyawan yang bekerja pada posisi yang berbahaya dan mengganti fasilitas yang sudah seharusnya diganti dengan yang lebih modern agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menaikkan gaji mereka terkait untuk meningkatkan kenyamanan karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran dan pengembangan wawasan sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dalam mengatasi permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan , Malayu S.P (2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Harsuku, R. 2011. *Mendongkrak motivasi dan kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Iqbal Hasan (2014). *Pokok – Pokok Statistik 2* .PT. Bumi Aksara.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327. Iran: Islamic Azad University.
- Mangkunegara, A., P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya
- Mahsun, Mohamad, 2010, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE
- Melisa kuswandi. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang*. Jurnal 1-6. http://repository.unika.ac.id/90381/07.30.0081MelisaKuswandi_COVER.pdf.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya*
- Prawirasentono, Suyadi dan Dewi Primasari, 2015. *Kinerja dan Motivasi Pegawai*. Jogjakarta: BPFE Jogjakarta
- Rahmawanti. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi.
- Rivai A Rusdy. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. *Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. ALFABETA
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1. Surakarta: UMS.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. P. Media Group.
- Yanik ariyanti. (2012) .*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amtek Engeneering Batam*. Jurnal ilmiah administrasi bisnis,halaman1<http://www.google.com/search?q=jurnal+pengaruh+kepemimpinan+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan&oq=jurnal+pengaruh+kepemimpinan+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan&aqs=chrome..69i57.44475j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: rajawali Pers.
- Widianingrum. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan*. Universitas Telkom.
- Wirawan. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.