

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA AREA CIPUTAT

Anjas Firmansyah<sup>1</sup>, Budhi Prabowo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> anjarsalsal36@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02034@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and compensation on employee performance partially or simultaneously at PT. Indomarco Prismatama Area Ciputat. This type of research is descriptive quantitative using a saturated sample, namely the entire population is used as a sample, namely as many as 60 respondents. Based on the results of the first hypothesis test, it was obtained that the value of  $t$  count  $>$   $t$  table or  $1,932 > 2,00030$  was reinforced by the Sig value.  $<0,05$  or  $0,000 < 0,05$   $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. So it can be concluded that partially the Work Environment Variabel has a significant influence on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Based on the results of the second hypothesis test, it was obtained that the value of  $t$  count  $>$   $t$  table or  $4,709 > 2,00030$  was strengthened by the Sig value.  $< 0,05$  or  $0,000 < 0,05$   $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. So it can be concluded that partially the Compensation Variabel has a significant influence on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Based on the results of the third hypothesis test, it was obtained that the calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or  $11,225 > 3,16$  was reinforced by the  $p$  value  $<$  Sig.  $0,05$  or  $0,000 < 0,05$   $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. So it can be concluded that simultaneously the Variabels Work Environment and Compensation have a significant influence on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama Area Ciputat.*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation and Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $1,932 > 2,00030$  diperkuat dengan nilai Sig.  $< 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $4,709 > 2,00030$  diperkuat dengan nilai Sig.  $< 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $11,225 > 3,16$  diperkuat dengan  $p$  value  $<$  Sig.  $0,05$  atau  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Ciputat.

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

### 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai tujuan dan target yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Tujuan dan target tersebut tidak akan dapat dicapai apabila perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya masih jauh dari standar yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan adalah suatu tanggung jawab dari karyawan itu sendiri, dimana karyawan tersebut harus memiliki rasa berkewajiban dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran penting dalam menjaga kualitas kinerja dari karyawan tersebut, tanpa kinerja karyawan yang baik perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang ada didalam perusahaan dan mempunyai peran penting yaitu sebagai pelaksana segala aktifitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dapat ditentukan oleh pengembangan SDM (sumber daya manusia), yaitu karyawan harus mempunyai peran yang aktif dalam membuat sistem, perencanaan, proses dan tujuan yang ingin dicapai, serta adanya kinerja dari para karyawan yang maksimal. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hasil kerja tersebut mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail, PT. Indomarco Prismatama telah bergerak sedari tahun 1988 sampai saat ini PT. Indomarco Prismatama memiliki jumlah karyawan sebanyak 170.000 dalam area seluruh Indonesia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan ini sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam

mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain, kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Disamping itu ada lingkungan kerja yang merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Salah satu peran penting yang harus ditentukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuannya adalah Lingkungan kerja yang baik, agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan termotivasi dengan suasana yang nyaman.

Tabel 1.1  
Tabel Lingkungan Kerja  
PT Indomarco Prismatama Area Ciputat

No	Unsur Penilaian	Permasalahan	Keterangan
1	Penerangan tempat kerja	Adanya penertangan di dalam ruangan yang menyilaukan mata	Terlalu banyaknya penerangan di dalam ruangan kerja membuat karyawan kurang nyaman
2	Temperatur Ruangan	Ruangan kerja yang tertutup menghambat udara masuk dan keluar kurang, sehingga hanya temperatur ruangan hanya menggunakan 3 AC di dalam ruangan	Ruangan kerja yang luas namun dengan banyaknya rak barang dengan jumlah karyawan 5 orang dalam 1 toko membuat temperatur ruangan tidak teratur
3	Kebersihan di Tempat Kerja	Banyaknya karyawan di dalam satu ruangan kerja membuat ruangan tidak nyaman	Komunikasi antar karyawan ketika menjalankan pekerjaan terkadang mengganggu karyawan lainnya
4	Tata Warna Ruangan	Tata warna ruangan yang kontras membuat pantulan cahaya dari lampu membuat mata silau	Tata warna ruangan disertai warna yang terang membuat karyawan bekerja tidak nyaman dan terganggu
5	Keamanan	Masih terdapat bagian luar ruangan belum terpasang CCTV, sehingga keamanan belum sepenuhnya terpantau	Area Parkir sebagian tidak terpantau CCTV, sehingga keamanan belum semuanya terpantau.

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa,

lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek. Indikator pada lingkungan kerja menjelaskan bahwa adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan merupakan tujuan dari pekerjaan itu di capai. Manfaat nya sangat besar bagi karyawan demi keselamatan dan kelancaran kerja. Kemudian sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah tersedia tanaman di sekitar tempat kerja. Kemudian bunyi yang tidak bisa diterima oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. Keamanan ditempat kerja juga sangatlah dibutuhkan, untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh PT Indomarco Prismatama Area Ciputat dirasa belum sesuai dengan harapan karyawan. Dalam pemberian bonus dan insentif serta tunjangan-tunjangan belum semua karyawan memperoleh haknya. Faktor tersebut yang menyebabkan karyawan bekerja kurang optimal.

Tabel 1.2  
Data Kompensasi Karyawan  
PT Indomarco Prismatama Area Ciputat

No	Jabatan	2021		2022		2023	
		Gaji	UMR	Gaji	UMR	Gaji	UMR
1	Kesala Toko	4.370.793	4.330.793	4.385.799	4.385.799	4.721.431	4.331.431
2	Asisten Kesala Toko	4.370.793	4.330.793	4.385.799	4.385.799	4.721.431	4.331.431
3	Merchandiser	4.480.793	4.330.793	4.335.799	4.385.799	4.801.431	4.331.431
4	Kasir	4.430.793	4.330.793	4.485.799	4.385.799	4.721.431	4.331.431
5	Prismatama	4.430.793	4.330.793	4.485.799	4.385.799	4.721.431	4.331.431

Sumber : PT Indomarco Prismatama, 2024

Berdasarkan data di atas, kompensasi yang diterima karyawan nilainya sudah diatas upah minimum karyawan yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun, besarnya kompensasi yang diterima antara pegawai berbeda sesuai dengan jabatannya. Selama kurun waktu tiga tahun, yakni tahun 2021, 2022 dan 2023 terdapat kenaikan besarnya kompensasi. hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan berupaya sebaik mungkin untuk mensejahterakan karyawannya sehingga diharapkan dengan kompensasi yang diterima karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. 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. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus berupaya melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal salah satu diantaranya dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan merasa terpuaskan dan akan lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwiet Eka Nurcahyati, dkk (2016) bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama mengalami kinerja yang cukup fluktuatif dari tahun ke tahun, terindikasi dari target yang tidak tercapai dalam beberapa tahun ini. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 1.3.**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Ciputat**

Penilaian	2021			2022			2023		
	Bobot	Nilai capaian	Skor (%)	Bobot	Nilai capaian	Skor (%)	Bobot	Nilai capaian	Skor (%)
Efektifitas (Kualitas)	20	80	16	20	78	15,6	20	75	15
Efisiensi (Kuantitas)	20	80	16	20	77	15,4	20	80	16
Tanggung Jawab	13	75	11,35	13	76	11,4	13	70	10,3
Disiplin	12	80	12	13	74	11,1	13	70	10,3
Kerjasama	10	75	7,5	10	78	7,8	10	73	7,3
Inisiatif Kerja	10	85	8,5	10	83	8,3	10	85	8,5
Komunikasi	10	75	7,5	10	74	7,4	10	73	7,3
		Jumlah	76,75		Jumlah	75,2		Jumlah	73,5

Sumber : PT. Indomarco Prismatama area ciputat, 2024

Dari data di atas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan saat ini di PT. Indomarco Prismatama area Ciputat pada 3 tahun terakhir terus mengalami penurunan. Dari 76,75 pada tahun 2021 menurun pada tahun 2022 menjadi 75,2 dan menurun lagi pada tahun 2023 dengan menyentuh nilai 73,5. Hal ini terindikasi di karenakan hasil kerja yang menurun, kurangnya efektifitas, tanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan karyawan dan membuat kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama area ciputat menjadi kurang maksimal

**Tabel 1.4**  
**Standar Nilai Kinerja**

No.	Nilai (%)	Kategori
1	91 – keatas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – kebawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2011 tentang standar nilai kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa standar nilai kerja yang ditetapkan berdasarkan peraturan pemerintah sesuai dengan table kinerja karyawan Indomarco Prismatama Area Ciputat yang mendapat nilai diantara 76-90 % pada tahun 2021- 2022, Sedangkan pada tahun 2023 mendapat nilai diantara 70 – 75 % hal ini menunjukkan bahwa kategori standar nilai kerja karyawan Indomarco Prismatama Area Ciputat berada pada kategori cukup.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan dari perusahaan, selain itu lingkungan kerja juga merupakan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan,

keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dan ketenangan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Maka dari itu peran penting sebuah lingkungan kerja sangatlah penting baik itu dari segi keamanan dan kenyamanan. Adapun rasa nyaman dalam lingkungan kerja diantaranya bisa di pengaruhi oleh keadaan tempat, sikap karyawan, atasan ataupun rekan kerja lainnya (Yuliani, 2021).

Suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pengertian para ahli tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja merupakan wadah ataupun tempat bertemunya pekerja untuk melaksanakan hak dan kewajiban dalam sebuah pekerjaan (Hermawan & Rahadi, 2021).

Menurut Sedarmayanti, (2016:9) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok",

Menurut Danang, (2017:43) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain"

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang di gaji atau di beri kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur

pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu (Suaedah, 2020). Menurut Purnawati, (2020) bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis”.

Menurut Zain & Yuliana, (2017) bahwa kompensasi menjadi bagian faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. Selain itu juga, kompensasi juga sebagai pemelihara untuk tetap bertahan seorang karyawan. Rasa keadilan dalam pertimbangan pemberian kompensasi pada karyawan harus sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2017:5) “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas

Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang secara keseluruhan terhadap apa yang telah dilakukan dalam waktu tertentu. Keberhasilan kinerja tidak terlepas dari peran penting kesungguhan seseorang dalam melakukan tugas di sebuah perusahaan atau organisasi .

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2018).

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam memenuhi tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh pekerja dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, atau mengenai bagaimana seseorang yang diharapkan bekerja dan memiliki perilaku sesuai terhadap tugas yang diberikan kepada mereka serta kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Sanjaya, 2019:10).

Kinerja karyawan merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Sari,2017).

Dari pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kusioner penelitian. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kusioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali dan Ratmono (2017:115), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal

2) Uji multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Tujuannya untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah atau problem multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) autokorelasi bertujuan untuk memenuhi apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaiknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heterokedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperkirakan hubungan lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018 : 308) dinyatakan bahwa regresi linier berganda yaitu untuk menguji lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:224) koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Analisis korelasi

dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:40) analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model.

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Ghozali (2018:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Uji Validitas			
Pernyataan X <sub>1</sub>	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,359	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,547	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,643	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,656	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,698	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,692	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,648	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,497	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,205	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,479	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > rtabel atau dapat diartikan bahwa semua pernyataan dalam indikator variabel Lingkungan Kerja adalah Valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.10  
 Uji Validitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Uji Validitas			
Pernyataan X <sub>2</sub>	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.722	0,254	Valid
Pernyataan 2	0.636	0,254	Valid
Pernyataan 3	0.583	0,254	Valid
Pernyataan 4	0.652	0,254	Valid
Pernyataan 5	0.712	0,254	Valid
Pernyataan 6	0.710	0,254	Valid
Pernyataan 7	0.767	0,254	Valid
Pernyataan 8	0.579	0,254	Valid
Pernyataan 9	0.767	0,254	Valid
Pernyataan 10	0.554	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel atau dapat diartikan bahwa semua pernyataan dalam indikator variabel Kompensasi adalah Valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.11  
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas			
Pernyataan Y	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.884	0,254	Valid
Pernyataan 2	0.908	0,254	Valid
Pernyataan 3	0.863	0,254	Valid
Pernyataan 4	0.807	0,254	Valid
Pernyataan 5	0.895	0,254	Valid
Pernyataan 6	0.859	0,254	Valid
Pernyataan 7	0.882	0,254	Valid
Pernyataan 8	0.784	0,254	Valid
Pernyataan 9	0.848	0,254	Valid
Pernyataan 10	0.722	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel atau dapat diartikan bahwa semua pernyataan dalam indikator variabel Kinerja Karyawan adalah Valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha senilai 0,740 > 0,600 sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha senilai 0,861 > 0,600 sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha senilai 0,955 > 0,600 sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Reliabilitas X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan Y

Item	Cronbach's Alpha	R <sub>tabel</sub>	keputusan
X <sub>1</sub>	0,740	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,861	0,60	Reliabel
Y	0,955	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

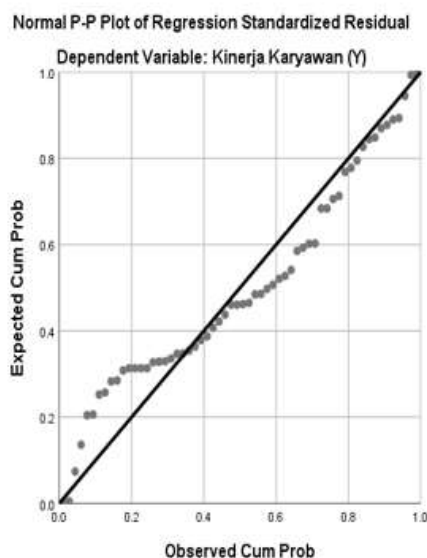
Tabel 4.16  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		7.61165232
Most Extreme Differences		
Absolute		.149
Positive		.112
Negative		-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.126 <sup>d</sup>
99% Confidence Interval		
Lower Bound		.118
Upper Bound		.133

a. Test distribution is Normal  
 b. Calculated from data  
 c. Lilliefors Significance Correction  
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan data Tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi  $0,126 > 0,05$  atau dengan kata lain semua variabel pada penelitian ini dikatakan normal

Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Probability Plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik – titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan berikut ini adalah grafik *probability plot* pada penelitian ini:



Gambar 4.2

Grafik Uji Normalitas *Probability Plot*

Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal

ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17  
 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Beta		Tolerance	VIF
1							
(Constant)	12.757		5.881	2.169	.034		
Lingkungan Kerja (X1)	.117	.163	.095	.719	.475	.896	1.116
Kompensasi (X2)	.583	.139	.498	4.207	.000	.896	1.116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Nilai *tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar  $0.896 > 0.10$ , dan VIF sebesar  $1.116 < 10$  sehingga variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

Nilai *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar  $0.896 > 0.10$ , dan VIF sebesar  $1.116 < 10$  sehingga variabel Kompensasi tidak terjadi gejala multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.19  
 Uji Autokorelasi Dengan Uji Durbin-Watson (DW-Test)

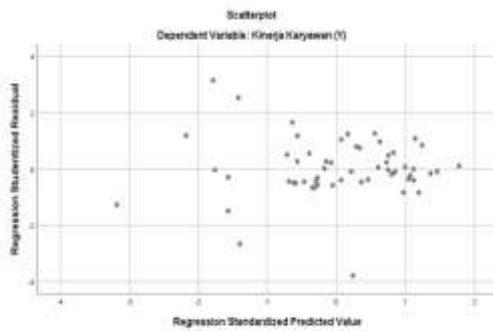
Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.258	7.744	1.449

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, model regresi ini tidak ada kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin- Watson* sebesar 1,449 yang berada diantara interval 1,000– 1,550

4) Uji Heteroskedastisitas





Gambar 4.3  
 Grafik Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Berdasarkan data Gambar 4.3 di atas dapat terlihat titik-titik yang menyebarkan secara acak dan tidak berkelompok, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai

5) Uji Regresi

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  $X_1$  terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26,067	5,626		4,633	,000
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	,338	,175	,246	1,932	,058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Konstanta sebesar 26,067 artinya jika Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 26,067

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,338 yaitu menunjukkan pengaruh yang positif, artinya jika Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,338 satuan

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  $X_2$  Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,328	4,650		3,296	,002
Kompensasi ( $X_2$ )	,616	,131	,526	4,709	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Konstanta sebesar 15,328 artinya jika Kompensasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 15,328

Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,616 yaitu menunjukkan pengaruh yang positif, artinya jika Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,616 satuan

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,757	5,881		2,169	,034
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	,117	,163	,085	,719	,475
Kompensasi ( $X_2$ )	,583	,139	,498	4,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Konstanta sebesar 12,757 artinya jika nilai variabel independen (Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) bernilai nol maka variabel dependent (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 12,757.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,117 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,117, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,583, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,583. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Kompensasi dengan kinerja karyawan

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.246
	Sig. (2-tailed)		.058
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.246	1
	Sig. (2-tailed)	.058	
	N	60	60

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,246 berada pada interval koefisien 0,200 – 0,399 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang rendah

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y

Correlations			
		Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	1	.526**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,526 berada pada interval koefisien 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.238	7.744

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,532 berada pada interval koefisien 0,400–0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sedang

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.204	4.003

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,217. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 21,7 % Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.264	7.712

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 27,7% Kompensasi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 72.3% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian ini

Tabel 4.29  
 Hasil Uji Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.258	7.744

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,283. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 28,3% secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 28,3% dan sisanya

71,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar model penelitian

8) Uji Hipotesis

**Tabel 4.30**  
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Lingkungan Kerja (X1)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	26.067	5.626		4.633	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.318	.175	.245	1.932	.058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau 1,932 > 2,00030, hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 (Lingkungan Kerja) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.31**  
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Kompensasi (X2)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	15.328	4.650		3.296	.002
	Kompensasi (X2)	.616	.131	.526	4.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau 4,709 > 2.00030, Hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 (Kompensasi) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.32**  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	1349.886	2	674.943	11.255	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3418.298	57	59.970		
	Total	4768.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2)  
 Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, diperoleh nilai F hitung lebih kecil dari F tabel atau 11,225 > 3,16, hal tersebut juga

diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Berdasarkan rumusan dan tujuan masalah maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Nilai thitung > tabel atau 1,932 > 2,00030. Hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 ( Lingkungan Kerja) diterima. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Nilai thitung > tabel atau 4,709 > 2,00030. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 ( Kompensasi ) diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Ciputat. Nilai F hitung lebih kecil dari F tabel atau 11,225 > 3,16. Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- [2] Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, H. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara.
- [3] Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- [4] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [5] Andra, Tersiana. 2018. *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta: Yogyakarta.
- [6] Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- [7] Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons
- [8] Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish.
- [9] Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [10] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- [12] Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya
- [13] M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [14] Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- [15] Rivai, Veithzal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press
- [16] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung.
- [17] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [18] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- [19] Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [20] Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). The Influence of Human Resource Management
- [21] and Organizational Culture on Service Quality at the Tamalate District Office, Makassar City. *Jurnal Administrare*, 4(2), 69–75.
- [22] Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- [23] Harianto, M., Firmansyah, M. A., & Maretasari, R. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02).
- [24] Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- [25] Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- [26] Juliningrum, E., & Sudiro, A. 2014. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.