

# **ANALISA KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV.ARYANTA PRIMA PERKASA)**

Oleh : Ali Lating, Renaldy Andika Susanto  
Jurusan Manajemen STIE Malangkecewara  
*alilating@stie-mce.a.id*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aryanta Prima Perkasa.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif CV. Aryanta Prima Perkasa, dengan sampel penelitian berjumlah 35 orang karyawan, dengan teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari perhitungan koefisiensi regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,392, perhitungan koefisiensi regresi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,364 dan perhitungan koefisien regresi motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,428. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aryanta Prima Perkasa.

Kata-kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

## *Abstract*

*This research aims to determine the effect of compensation, work environment, and work motivation on the performance of employees of CV. Aryanta Prima Perkasa.*

*This research uses quantitative methods with data collection techniques by distributing questionnaires and conducting literature studies. The sample in this research is all active employees of CV. Aryanta Prima Perkasa, with the number of 35 employees and Saturation Sampling as its sampling technique. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis.*

*The results of the analysis show that compensation, work environment, and work motivation influence employee performance. It can be seen from the calculation of the compensation regression coefficient on employee performance which has a positive and significant effect of 0.392, the calculation of the regression coefficient of the work environment has a positive and significant effect of 0.364 and the calculation of the regression coefficient of work motivation has a positive and significant effect of 0.428. Based on the results of the data analysis, it can be concluded that compensation, work environment, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at CV. Aryanta Prima Perkasa.*

*Keywords: Compensation, Work environment, Work motivation, Employee performance*

## **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mensukseskan perusahaan, karena keberhasilannya sebuah perusahaan tidak bisa diisahkan daran peran orang orang yang terlibat

didalamnya. Jurnal yang di terbitkan Pramudia et al.(2016) dikatakan bahwa dalam hal memanfaatkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak terlepas

dari Sumber Daya Manusiayang di miliki perusahaan . Menurut pendapat Iskandar (2016) Keberadaan Sumber Daya manusia yang terlibat langsung sangat mempengaruhi Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi, dimana setiap SDM yang dimiliki oleh organisasi dapat menggerakkan pencapai tujuan organisasi melalui proses yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin, agar dapat menghasilkan kinerja organisasi yang baik, dengan demikian setiap individu di dalam perusahaan dapat menyalurkan dan mengembangkan segala bakat dan potensi terbaiknya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam usahanya memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimilikinya adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, menciptakan iklim lingkungan kerja yang kondusif dan positif, dan tentunya memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawan.

Pemberian kompensasi pada para pekerja diyakini merupakan salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam sebuah jurnal, Firmandari (2014) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi oleh perusahaan yang tepat sesuai dengan kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat

menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pembentukan Lingkungan kerja yang positif juga diyakini dapat membantu peningkatan kualitas kinerja setiap individu. Dalam sebuah jurnal, Febriani & Indrawati (2013) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu media dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dimana kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja diharapkan dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) yang menyatakan bahwa Penyediaan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik dapat menjadi pendorong karyawan untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, peran motivasi kerja yang diberikan pada karyawan juga diyakini dapat mempengaruhi kinerja dari setiap individu dalam suatu perusahaan. Damayanti et al.(2013) berpendapat bahwa Adanya motivasi kerja dapat menghadirkan ketekunan dan kedisiplinan dalam diri setiap karyawan, yang nantinya dapat berpengaruh pada terciptanya suasana kerja yang kondusif. Pemberian perhatian berupa motivasi kerja diyakini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kualitas kinerja dari masing – masing individu yang terlibat dalam setiap kegiatan usaha yang dilaksanakan di semua sektor perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan mampu membantu perusahaan berkembang ke arah yang

lebih baik dan menempatkan perusahaan pada posisi yang unggul dalam persaingan usaha dengan para pesaing atau kompetitor lainnya. Menurut Firmandari(2014) kinerja diartikan sebagai hasil akhir kerja dari individu dalam suatu organisasi yang dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan kerja suatu perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh hasil kinerja dari para karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang dimilikinya. Hasil kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan untuk meraih suatu kesuksesan, namun sebaliknya hasil kinerja karyawan yang buruk akan menempatkan perusahaan pada kegagalan.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1.Kompensasi**

Pemberian kompensasi dapat dijadikan salah satu sarana oleh perusahaan dalam usaha untuk memotivasi karyawan, membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi positif dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Rivai dan Sagala (2013) Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa Kompensasi merupakan suatu sistem reward atau imbalan,yang memberikan manfaat bagi para anggotanya yang didistribusikan sesuai dengan mekanisme dan prosedur tertentu. Adapun tujuan pemberian Kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah untuk tujuan menciptakan ikatan kerja sama, mendorong adanya kepuasan kerja, pengadaan efektif bagi perusahaan,

memotivasi karyawan, stabilisasi karyawan, membangun disiplin kerja, menghindarkan dari pengaruh serikat buruh dan juga pengaruh pemerintah. Pemberian kompensasi pada karyawan sendiri harus dilandasi asas yang jelas yakni atas dasar asas adil dan layak (Hasibuan,2017). Menurut Rivai dalam Cahyo (2015) , bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dari para karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora dalam Nawa & Kempa(2017) antara lain adalah gaji dan upah yang diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan fasilitas.

### **2.2.Lingkungan Kerja**

Secara umum, lingkungan kerja bisa diartikan sebagai tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala fasilitas sarana dan prasarana disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat digunakan untuk memotivasi dan memacu semangat kerja setiap karyawan untuk lebih produktif yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Menurut Lewa dan Subowo dalam Rahmawanti(2014)

Lingkungan kerja harus dirancang dengan sebaik mungkin demi terciptanya hubungan kerja yang baik antara para karyawan dan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Menurut Sedarmayanti dalam Septianto (2011), Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua jenis, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Darmawan (2019) yakni pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik dan keamanan di lingkungan kerja. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Darmawan (2019) antara lain adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya di lingkungan kerja.

### 2.3. Motivasi Kerja

Pemberian perhatian berupa motivasi kerja kepada para karyawan dalam suatu organisasi sangatlah besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi, terutama dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja dari setiap individu atau kelompok dalam organisasi itu sendiri. Menurut pendapat Hasibuan (2017) Motivasi diartikan sebagai setiap hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Menurut Robbins dan Judges yang dikutip dalam Heriyana(2018) motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai

kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Pendapat lain berkaitan dengan motivasi kerja juga dikemukakan oleh Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto(2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) dapat diberikan dalam dua jenis, yakni motivasi positif dan motivasi negatif. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan menurut teori maslow yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hosnawati (2016) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### 2.4. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan biasanya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang terlibat di dalamnya. Mangkunegara (2016) mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai segala bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Torang(2013) yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional

prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012) adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausalitas untuk menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini penelitian kausalitas digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dan studi pustaka. Penyebaran kuesioner kepada para responden bertujuan untuk memperoleh data primer yakni berupa informasi secara relevan dengan tujuan penelitian serta memperoleh informasi secara valid dan reliabel. Dalam menyusun kuesioner menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan langsung dengan hipotesis dan tujuan peneliti.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif CV.Aryanta Prima Perkasa Malang . Penentuan sampel dalam penelitian ini

menggunakan sampel populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 35 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu statistik SPSS for Windows versi 24 yang terdiri dari : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.

### 4. Hasil Penelitian dan Bahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian data dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ) telah diperoleh dan diuji menggunakan *software SPSS for Windows* versi 24 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### Uji Instrumen

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung dari masing-masing variabel lebih besar dibanding nilai  $r$  tabel sebesar 0,283, sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap variabel yang diuji  $> 0,6$  berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut dapat dikatakan Reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut : variabel kompensasi ( $X_1$ ) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,729, lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar

0,677, motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,765 dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,787. Jadi dilihat dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas menunjukkan bahwa pada item setiap pertanyaan yang terdapat di kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik.

Berdasarkan olahan data yang dihasilkan program SPSS dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari asumsi klasik.

#### 4.2. Bahasan

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, yakni tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil SPSS maka dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -5,749 + 0,392X_1 + 0,364X_2 + 0,428X_3$$

Model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

- Konstanta sebesar -5,749 artinya jika variabel kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah -5,749 dengan asumsi variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi memberikan nilai sebesar 0,392 hal ini berarti jika kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memberikan nilai sebesar 0,364 hal ini berarti

jika Lingkungan kerja yang disediakan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,428, hal ini berarti jika Motivasi kerja yang disediakan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel – variabel independen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Adapun nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,597. Hasil ini menunjukkan bahwa 59,7% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Derajat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% dan diketahui  $n = 35$ , dengan ketentuan  $F_{tabel}(k-1; n-k; 5\%) = (4-1; 35-4; 5\%) = (3; 31; 5\%)$  menunjukkan nilai sebesar 2,91. Hipotesis diterima jika nilai  $sig < 0.05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil dari  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai sebesar 17,768 yang berarti lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,91. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama – sama atau simultan

terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing – masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. . Derajat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% dan diketahui  $n = 35$ , dengan ketentuan  $t$  tabel ( $n-k ; 5\%$ ) = ( $35-4 ; 5\%$ ) = ( $31 ; 5\%$ ) menunjukkan nilai sebesar 1,696. Hipotesis diterima jika nilai  $\text{sig} < 0.05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel. Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai  $t$  hitung  $3,544 > t$  tabel 1,696 dengan nilai  $\text{sig} 0,001 < 0,05$  yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai  $t$  hitung  $2,880 > t$  tabel 1,696 dengan nilai  $\text{sig} 0,007 < 0,05$  yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai  $t$  hitung  $3,612 > t$  tabel 1,696 dengan nilai  $\text{sig} 0,001 < 0,05$  yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.Simpulan

Beberapa Kesimpulan dapat disajikan sbb:

- Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.
- Bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 59,7% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel

Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.

## 6.Daftar Rujukan

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyo, O. D. (2015). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Dwi Septianto, D. S., & Lataruva, E. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* Edisi 8. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widya*, 2(5).
- Heriyana, R., & SE, S. C. R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung (*Doctoral dissertation*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3).
- Indah, Purnamasari (2013) Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Mengajar dengan Kinerja Guru IPS SMP di Kabupaten Gunung Kidul. *S1 thesis*, Fakultas Ilmu Sosial.
- Iskandar, I. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. Khizanah Al-Hikmah: *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*.
- Kasmir, M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA* Vol. 5, No : 3, (2017).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (Edisi Kedua. Cetakan Kelima.) PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Suseno, M. N. M. (2015). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Susella, V. (2017). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara (*Doctoral dissertation*).
- Syaifulloh, A., & Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *INOVASI*.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wisnu Pramudia, Gede Putu Agus Jana Susila, I. W. B. (2016). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan*.
- Yersa, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.