

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERIMEX DELI SERDANG

Yuli Sulistia, Mutawaqil Bilah Tumanggor
 Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Medan, Indonesia
yulisulistia1998@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 3 November 2021 Direvisi: 15 November 2021 Disetujui: 18 November 2021</p> <p>Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perimex Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, Hasilnya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Perimex Deli Serdang sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuhyaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka dari itu pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk penelitian yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Uji kesesuaian dengan menggunakan uji t dan uji f serta uji koefisien determinasi. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Tanggapan Konsumen (X_1) sebesar 5,433 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,011. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $5,433 > 2,011$, Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_2) 2,353 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,011. Maka t hitung yang diperoleh lebih besae dari nilai t tabel atau $2,353 > 2,011$, Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Hasil Uji F secara simultan, diperoleh nilai Fhitung = 333,481 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai Ftabel= 2,802. Nilai Fhitung > Ftabel ($333,481 > 2,802$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Kerja (Y)</p>

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan utau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi

Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Karyawan dengan perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat dan sebaliknya karyawan dengan semangat yang rendah adalah hasil dari kurangnya motivasi untuk bekerja. Hasrat untuk berkeinginan timbul dari dalam diri manusia secara individu, dan motivasi adalah kekuatan penggerak dari dalam yang mendatangkan kesenangan dalam kerja, merasa enak dan efisiensi sangat berkaitan erat. Bahkan dalam kehidupan sosial sehari-hari manusia, baik dalam keluarga, pekerjaan ataupun kelompok-kelompok lainnya, motivasi selalu mengambil peranan dan terus muncul, mengarahkan kepada varietas kemungkinan terluas akan sikap dan tindakan.

Kinerja karyawan secara individual memainkan peranan penting bagi keseluruhan organisasi. Kinerja sendiri adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pentingnya kinerja karyawan untuk diteliti agar dapat meningkatkan juga kinerja perusahaan.

Permasalahan yang muncul yang dihadapi oleh Fenomena masalah kompensasi di PT. Perimex Deli Serdang sering terjadi adalah karyawan yang bekerja kurang efisien dan efektif dalam bekerja dan juga kurangnya inisiatif karyawan dalam mengambil keputusan di dalam pekerjaannya karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan juga motivasi kerja yang berkurang karena berbagai faktor lainnya sehingga kinerjanya pun kurang maksimal atau lebih tepatnya kurang dimaksimalkan tentu hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi di beberapa lini.

Salah satu contoh Menurunnya kinerja karyawan PT. Perimex Deli Serdang, karyawan di perusahaan ini masih ada yang kurang disiplin sepertimasih adanyakaryawan yang datang terlambat serta masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan, malasnya karyawan dalam bekerja, tidak tepat waktunya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan atasan.

Kompensasi merupakan Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga ini, maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikannya. Menurut Wilson Bangun (2012) dalam Emron Edison, dkk (2017:152) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berKompensasi, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan menurut Menurut Singodimedjo (2015:101), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi sering disebut sebagai pengKompensasian dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk pengKompensasian yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk

mengerjakan sesuatu pekerjaan. Menurut Richard M. Streeers (2011:112) dalam Sedarmayani (2017:223) motivasi adalah kekuatan cenderung seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Menurut Michael Armstrong (2006:1) dalam Emron Edison, dkk (2017:189) Kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Menurut Rivai (2014:309) “Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Berdasarkan jenis data penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berbentuk angka. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perimex Deli Serdang.

Variabel Penelitian

Tabel 1
Variabel Penelitian

Variabel	Difinisi	Indikator
Kompensasi	Singodimedjo, 2017 kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi Tidak langsung (Rivai,2017:122)
Motivasi	motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. (J. Winardi, 2015:122-124)	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan Hasibuan (2011:55),

Variabel	Difinisi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2009:22)	1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Keadilan 4. Daya Tanggap Dwiyanto (2016: 52)

Sumber: Kajian Literatur

Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2019:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan di PT. Perimex Deli Serdang.

Teknik Penelitian ini menggunakan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, sehingga semua Karyawan memiliki kesempatan yang sama dijakikan sampel. Pemilihan jumlah sampel berdasarkan metode Sugiono yaitu “Jika bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, maka jumlah sampel penelitian ini adalah berjumlah 50 orang.

Metode Analisa Data Penelitian

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dengan menalisis dan mendeskripsikan data untuk mengetahui nilai variabel independen dan dependen, yaitu untuk menghitung nilai rata-rata. danj juga untuk mengetahui kelayakan nilai model regresi, maka dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji, heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Menguji analisis regresi berganda dengan menilai koefisien determinasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan $n=68$ responden sehingga diperoleh $(df=n-2)$; $(68-2=66)$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 yaitu 0,238. Hasil kuesioner yang disebarkan menunjukkan masing-masing variabel yaitu; Kompensasi dan suasana Café terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan valid.

Uji Reliabilitas

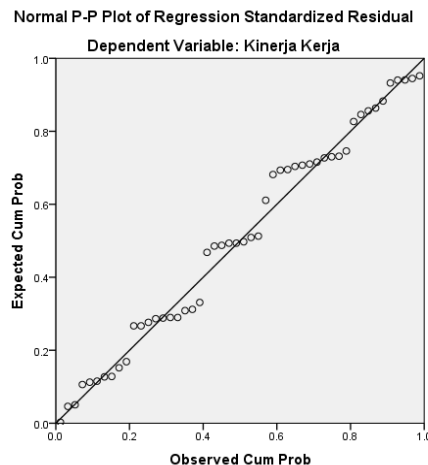
Reliabilitas penelitian ini berdasarkan *Cronbach Alpha*. Merupakan pengujian untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, sehingga instrumen penelitian pada Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dipercaya reliabilitasnya yaitu: Kompensasi (X_1) Niainya sebesar 0,630 Reliabel, Nilai Motivasi (X_2) sebesar 0,566 Reliabel, Nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,568 Reliabel

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskriptif statistik diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk masing-masing variabel termasuk pada kategori positif dan signifikan pada skor tertinggi Berdasarkan Uji Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Kerja (Y) memiliki nilai $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} yang berarti bahwa instrumen atau item-item pertanyaan variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Kerja (Y) berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Berdasarkan hasil Kolerasi Produk Moment yang telah dilakukan terhadap kuesioner indikator dapat diterima apabila Koefiesien alpha $>$ dari nilai r_{tabel} $df = n - 2$, $50 - 2 = 48$ sehingga nilai $n = 48$ sebesar 0,279 artinya pernyataan-pernyataan didalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

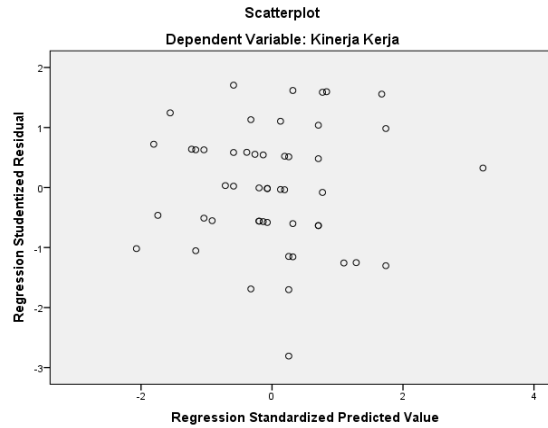
Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu melalui Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu melalui *normal probability plot* dengan menggunakan spss 20.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut:.



Gambar 1
Normalitas
Sumber : SPSS

Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas melalui dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Pengujian ini menggunakan spss 20.0 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2
Heterokedastisitas
Sumber : SPSS

Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas adalah Nilai VIF dari variabel Kompensasi dan Motivasi lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terdapat multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari variabel Kompensasi dan Motivasi lebih besar dari 0,1 (Nilai *Tolerance* $> 0,1$) maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu; $Y = 5,777 + 0,582 X_1 + 0,266 X_2 + e$. Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

1. Konstanta (β_0) = 18.096 ini menunjukkan tingkat konstan, dimana jika variabel Kompensasi dan Motivasi adalah 5,777, maka variabel kinerja Karyawan akan sebesar 57,77.
2. Koefisien (β_1) = 0,582 menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jika variabel Pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka Kompetensi akan meningkat sebesar 58,2.
3. Koefisien (β_2) = 0,266 menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jika variabel Karakteristik meningkat sebesar satu satuan maka Kompetensi akan meningkat sebesar 26,6.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan pengujian dengan uji t, jika nilai t-hitung yang diperoleh setiap variabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan di peroleh nilai t-tabel sebesar 2,011

maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_2) 2,353 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,011. Maka t hitung yang diperoleh lebih besae dari nilai t tabel atau $2,353 > 2,011$, nilai t hitung tingi dikarenakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Kerja banyak dipengaruhi variabel lain, Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.023 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Loaksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja.

Pengujian Variabel Penelitian

Pengujian Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengolahan data SPSS 22.0 maka dapat diperoleh uji t sehingga $t_{hitung} 5,433$, $t_{tabel} 2,011$ Berarti nilai $t_{hitung} 5,433 > 2,011$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya “Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengolahan data SPSS 22.0 maka dapat diperoleh uji t $t_{hitung} 2,353$, $t_{tabel} 2,011$, Berarti nilai $t_{hitung} 2,353 > t_{tabel} 2,011$. Maka dapat disimpulkan H_2 diterima, artinya “Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Hasil nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan software SPSS. dan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Dari diperoleh nilai F_{hitung} adalah 192.966 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $F_{hitung} (192.966) > F_{tabel} (3,14)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji Determinasi (R^2)

Untuk besarnya konstribusi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji koefisien determinasi (R^2). $D = r^2 \times 100\%$, $D = (0,967)^2 \times 100\%$, $D = 0,934 \times 100\%$, $D = 934\%$.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.934	.931	.47031

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Nilai angka hasil perhitungan yang berada pada tabel menunjukkan bahwa nilai R_{square} (R^2) atau kuadrat R sebesar 0,967, artinya presentase Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96.7%, sedangkan sisanya sebesar 3,3 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data, dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 5,433 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,011. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $5,433 > 2,011$, nilai t hitung tinggi dikarenakan faktor yang mempengaruhi kinerja Kerja
2. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_2) 2,353 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,011. Maka t hitung yang diperoleh lebih besae dari nilai t tabel atau $2,353 > 2,011$, nilai t hitung tingi dikarenakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Kerja banyak dipengaruhi variabel lain, Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.023 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y .
3. Hasil Uji F secara simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 333,481$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,802$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($333,481 > 2,802$) dan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Kerja (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pemimpin tetap memberikan Kompensasi yang setimpal dan Motivasi yang baik agar berpengaruh positif kepada Kinerja Karyawan di PT. Perimex Deli Serdang.
2. Untuk para karyawan PT. Perimex Deli Serdang lebih meningkatkan lagi Motivasi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jilid II. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- EmronEdison, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manuasia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Harsuko. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Nawawi. 2012. *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Cetakan ke7, Bandung: PT. Refika Aditama
- Simanjuntak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singodimedjo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Amri, Sirlil. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwiyanto. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung*, 2016.
- Hanggraeni. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan motor Hepy cabang Jawa Tengah. *E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Stiku bank Semarang*.
- Moh Pabunda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol. 1 No. 2
- Nurhasanah. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93
- Sutrisno. 2010. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima, *Journal of Management*, Vol.2, No.2, Maret 2010.