

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT GALANG KREASI SEMPURNA

Dwi Novianto

Dwie.novianto@rocketmail.com

Tri Yuniati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out and to test the influence of compensation and work environment variables to the employees' job satisfaction on PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. The population is the employees of PT Galang Kreasi Sempurna and the samples are 60 respondents. The data analysis technique has been done by using multiple linear regression which is meant to calculate the magnitude of the coefficient regression in order to shows the influence of compensation and work environment variables to the employees' job satisfaction. Meanwhile, the goodness of fit test (F Test) has been done to test the model feasibility in the research model. The result of F test shows that the regression model can be used to predict the Employees' Job Satisfaction. The result of the t test shows that the compensation has significant and positive influence to the job satisfaction employees and work environment has significant and positive influence to the job satisfaction of the employees on PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Meanwhile, compensation is the variable which has dominant influence to the employees' job satisfaction on PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Kata Kunci :Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bertahan dan bersaing di dunia usaha.

Pesatnya pengembangan menuju proses industrialisasi dengan menggunakan teknologi mutakhir di masa kini maupun masa datang tentu membutuhkan tersedianya

sumber daya alam, modal dan teknologi. Akan tetapi, hal tersebut bukan merupakan jaminan bahwa kemajuan perusahaan dapat diraih secara gemilang. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga sangat menentukan, terlebih lagi peranan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk menggerakkan bawahannya agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Proses untuk membuat karyawan merasakan puas dalam bekerja, pihakpimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor hygiene telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivator (*intrinsik*) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan merupakan faktor lain yang tidak kalah pentingnya. Semakin seorang karyawan terlatih maka akan semakin mudah ia menyelesaikan tugasnya dengan baik dan pada akhirnya akan membawa karyawan tersebut memperoleh kompensasi yang lebih baik dan meningkatkan kepuasannya.

Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian masalah ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya ?, 2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya?, 3) Apakah salah satu variabel bebas tersebut ada yang berpengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya?

Dan Berdasarkan Latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya , 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya, 3) Untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Kompensasi

Menurut Sihotang, (2007: 220) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Menurut Wibowo, (2009: 194) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dan cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance seperti insentif dan Gain sharing.

Pentingnya Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2010: 117) tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhannya yang dinikmatinya semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga.

Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. (Hasibuan, 2012: 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1) Gaji, 2) Bonus, 3) Upah insentif, 4) Asuransi, 5) Fasilitas kantor, 6) Tunjangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2009: 43) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011: 76) bahwa 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. Berdasarkan Definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011: 112) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Suara bising, 4) Penggunaan warna, 5) Ruang gerak yang diperlukan, 6) Keamanan kerja, 7) Hubungan karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 856) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Sutrisno, 2010: 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju, 5) Rekan kerja, 6) Kondisi Pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Chaisunah (2011), Meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan yang bekerja di PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik regresi berganda (*multiple regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. 2) Yasa dan Utama (2010), Meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner, observasi secara langsung dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 118 Responden. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik regresi berganda (*multiple regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian ini mengukur pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Menurut (Sugiyono, 2012: 119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi 150 karyawan PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012: 122). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja di PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Variabel Dan Devinisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 63). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan dikaji adalah:

Variabel bebas (Independent Variabel)

Menurut Sihotang, (2007: 57). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Adapun indikator kompensasi (KO1) dalam penelitian adalah: 1) Gaji (KO1.1), 2) Bonus (KO1.2), 3) Upah Insentif (KO1.3), 4) Asuransi (KO1.4), 5) Fasilitas Kantor (KO1.5), 6) Tunjangan (KO1.6).

Menurut Nitisemito, (2009: 43) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator lingkungan kerja (LK2) dalam penelitian adalah: 1) Penerangan (LK2.1), 2) Suhu Udara (LK2.2), 3) Suara Bising (LK2.3), 4) Penggunaan Warna (LK2.4), 5) Ruang Gerak yang Diperlukan (LK2.5), 6) Keamanan Kerja (LK2.6), 7) Hubungan Karyawan (LK2.7).

Variabel terikat (Dependent Variabel)

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: 1) Isi Pekerjaan (KK1), 2) Organisasi dan Manajemen (KK2), 3) Kesempatan Untuk Maju (KK3), 4) Rekan Kerja (KK4), 5) Kondisi Pekerjaan (KK5).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012: 331). Tahap analisis data dilakukan sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali,

2011: 45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 10% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011: 133).

Goodness Of Fit

Menurut Ghozali, (2011: 97-98) Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: 1) P-value < 0.05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. 2) P-value > 0.05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2011: 105) Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 10, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2011: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah *studentized*. Dasar analisis adalah: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2011: 214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Dasar pengambilan keputusan: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan/ atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien determinasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2012: 242) Adapun korelasi (R) rentang nilainya adalah 0 dan 1, dengan kriteria sebagai berikut: 1) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah. 2) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali, (2011: 97) Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara serempak atau simultan. Analisis koefisien korelasi (R) dan analisis koefisien determinasi (R²) diatas dihitung dengan menggunakan program SPSS

Persamaan regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto, (2011: 243) Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011: 98). Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 10% dengan derajat kebebasan yaitu $df = (n-k-1)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. Adapun hipotesisnya yaitu : $H_0 : b_1, b_2 = 0$, Yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, Yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Kriteria uji :Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (KO_1 dan LK_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (KK) = hipotesis diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha, n - k$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak maka dikatakan tidak signifikan, artinya

secara parsial variabel bebas (KO_1 dan LK_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (KK) = hipotesis ditolak.

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut : 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan (H_1 diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial variabel bebas (KO_1 dan LK_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (KK) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan (H_1 ditolak dan H_0 diterima), artinya secara parsial variabel bebas (KO_1 dan LK_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (KK) = hipotesis ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis koefisien determinasi parsial adalah digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. a) Pengaruh kuat apabila $r^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai r^2), artinya bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat. b) Pengaruh lemah apabila r^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai r^2), artinya bahwa pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat hampir dikatakan tidak ada.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghazali, (2011: 45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan 60 karyawan sebagai responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Variabel Kompensasi (KO)

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	KO_1	0,684	0,000	0,05	Valid
2.	KO_2	0,678	0,000	0,05	Valid
3.	KO_3	0,702	0,000	0,05	Valid
4.	KO_4	0,674	0,000	0,05	Valid
5.	KO_5	0,610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi mempunyai nilai sig $< \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Lk ₁	0,574	0,006	0,05	Valid
2.	Lk ₂	0,524	0,000	0,05	Valid
3.	Lk ₃	0,600	0,008	0,05	Valid
4.	Lk ₄	0,534	0,000	0,05	Valid
5.	Lk ₅	0,552	0,000	0,05	Valid
6.	Lk ₆	0,446	0,000	0,05	Valid
7.	Lk ₇	0,535	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel lingkungan kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Variabel Kepuasan Kerja (KK)

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Kk ₁	0,706	0,000	0,05	Valid
2.	Kk ₂	0,856	0,000	0,05	Valid
3.	Kk ₃	0,817	0,000	0,05	Valid
4.	Kk ₄	0,942	0,000	0,05	Valid
5.	Kk ₅	0,900	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel kepuasan kerja mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kepuasan kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian validitas terkait dengan indikator dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang mengukur variabel tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas disebut juga uji ketepatan (konsisten) atau uji keterandalan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011: 133). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,893	18

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*). Setelah dilakukan pengujian instrumen yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang paling banyak diakui atau paling luas adalah metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan asumsi perkiraan linier tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbiased Estimation/BLUE*), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut betul-betul linier dan tidak bias. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi, yang disebut asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Nilai Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.716	1.397
	Lingkungan kerja	.716	1.397

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2015

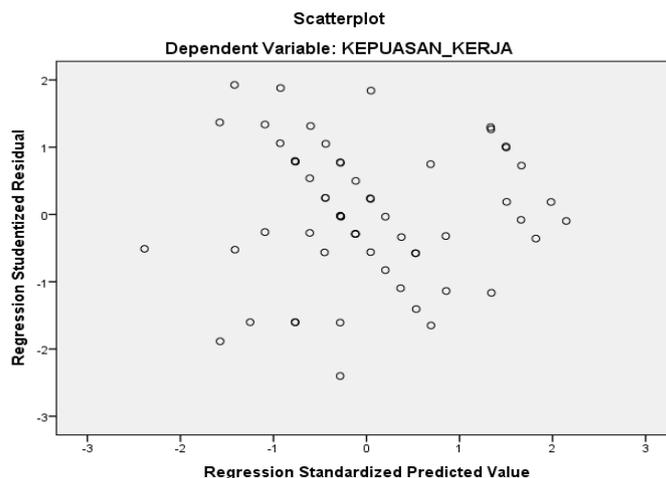
Pada Tabel 5, hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinier (Ghozali, 2011: 105).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Grafik pengujian Heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Grafik pengujian Heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada Gambar berikut ini:

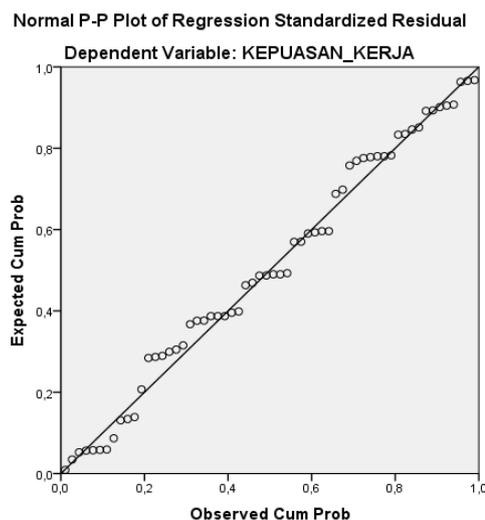


Gambar 1
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda
Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 214). Grafik normalitas tersebut disajikan dalam Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Grafik Pengujian Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dari hasil ke tiga asumsi klasik tersebut di atas yang telah dilakukan maka uji regresi linier dapat dilakukan dan memenuhi kelayakan untuk melanjutkan pada proses pengolahan data. Dalam pengolahan data digunakan program komputer statistika SPSS 21. Hasil print out data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji Goodness of Fit

Uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F (Ghozali, 2011: 97). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil Nilai Uji F dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.363	2	129.682	79.636	.000 ^b
	Residual	92.820	57	1.628		
	Total	352.183	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2015

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 79,636 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan di PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Regresi

Analisis Koefisien Korelasi(R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Adapun Korelasi (R) rentang nilainya adalah 0 dan 1 (Sugiyono, 2012: 242). Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.727	1.27610

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui keeratan hubungan antara variabel bebas Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya dari nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,858, ini menunjukkan pengaruh antara variabel bebas dalam hal ini (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya adalah sangat kuat, karena nilai koefisien korelasi (R) di atas 0,80 - 1.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011: 97).

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai *adjusted* R² sebesar 0,736. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 73,6% variasi dari kompensasi dan lingkungan kerja sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain di luar variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel dalam model penelitian yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasann kerja pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Data yang diperoleh dari hasil tanggapan/jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 21 dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	Kompensasi	.676	.086	.629
	Lingkungan Kerja	.343	.082	.338

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari fungsi regresi linier berganda dari variabel bebas: kompensasi dan lingkungan kerja adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,676, menunjukkan arah hubungan positif searah antara kompensasi dengan kepuasan kerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi karyawan yang dimiliki oleh PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya, maka kepuasan pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya juga akan semakin meningkat. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,343, menunjukkan arah hubungan positif searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja karyawan yang dimiliki oleh PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya, maka kepuasan kerja pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya juga akan semakin meningkat.

Dari keterangan di atas variabel kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif searah dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 21 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Hasil Perolehan Uji t dan Tingkat Signifikan

Variabel	t _{hitung}	Sig	(α)	Keterangan
Kompensasi	7.829	.000	0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	4.201	.000	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pada Tabel 9 diperoleh hasil perhitungan nilai t_{hitung} beserta tingkat sig dengan penjelasan sebagai berikut: a) Uji t pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk kompensasi berdasarkan pada Tabel 9 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,829 dengan $\text{sig } 0,000 < (\alpha) 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya terbukti. b) Uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk lingkungan kerja berdasarkan pada Tabel 9 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,201 dengan $\text{sig } 0,000 < (\alpha) 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya terbukti.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Tabel 10
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	R	r^2
Kompensasi	0,720	0,5184
Lingkungankerja	0,486	0,2362

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari korelasi parsial diatas maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut: 1) Koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 0,5184, hal ini berarti 51,84% yang menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. 2) Koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerjasebesar 0,2362, hal ini berarti 23,62% yang menunjukkan kecilnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya adalah kompensasi karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,5184 atau 51,84%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka bisa dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut: 1) Berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 79.636 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah kompensasi dibandingkan variabel lainnya, karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0.5184.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat diambil saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut ,1) Bagi Perusahaan : a) Pemberian kompensasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap di pertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. b) Karyawan sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan pegawai lain, sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain, serta karyawan harus lebih empati, sehingga para karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja. c) Bila dilihat dari pengaruh yang dominan adalah kompensasi, hendaknya manajemen PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya lebih meningkatkan pemberian kompensasi karyawan. Dalam hal menciptakan loyalitas yang tinggi pada diri karyawan sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan untuk maju, memberikan kesempatan promosi jabatan, dan memberikan kondisi kerja yang nyaman dan lebih baik. 2) Bagi Peneliti : Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti usia, masa kerja, job embeddedness, budaya organisasi, loyalitas kerja dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan mencapai kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaisunah. 2011. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan. Purwakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Graha Indonesia. Jakarta.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Grup. Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yasa, I. P. S dan I. W. M. Utama. 2010. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. Bali.