

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA BAHAGIA CITRA MEDIKA

Lailatus Sakinah
lailatus31@gmail.com
Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

One of the keys success of the organization is having good employees management. For example, in PT Mitra Bahagia Citra Medika. While, the company main assets also become active labor in every activities. Moreover, one of the human resource management's tasks (for the employeey) was improving employees performance. In other words, the main indicator of making good human resources management was having fulfilled the employees performance thourgh some activities during work hours. This research aimed to find out the effect of compensation, motivation, and working environment on employees performance. While, the research was quantitative. Moreover, the sampling collection technique used saturated sampling i.e. all population are used as samples. Furthermore, the population was 40 respondents or employees of PT Mitra Bahagia Citra Medika. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS version 23. The research result, simultaneously, concluded compensation, motivation, and working environment had positive and significant effect on employees performance. In brief, the motivation and compensation became the dominant factors which affected on employees performance.

Keywords: *compensation, motivation, working environment, employees performance*

ABSTRAK

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Salah satunya pengelolaan karyawan pada PT Mitra Bahagia Citra Medika. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas. Tugas manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel mendapatkan populasi sebesar 40 responden atau karyawan pada PT Mitra Bahagia Citra Medika. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang menggunakan program SPSS versi 23. Hasil pada penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan kompensasi sebagai yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi , motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis terus meningkat dari waktu ke waktu sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan era globalisasi ke seluruh dunia. Perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah-langkah perbaikan. Suparyadi (2015:2) mengemukakan adanya tantangan dalam bentuk yang berbeda, yaitu keanekaragaman tenaga kerja, tren masyarakat jasa, dan organisasi yang makin mendarat. Saat ini ekonomi global sedang berada pada puncak perubahan besar yang sebanding dengan munculnya revolusi industri 4.0.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012:4). Apapun yang menjadi pilihan strateginya, keberhasilan sangat tergantung pada unsur manusianya. Hal ini karena sumber daya manusia menjadi penentu dari keberhasilan strategi perusahaan. Perusahaan harus dipegang atau di jalankan oleh orang-orang yang ahli dan mampu menjalankan hingga mengatur sumber daya yang ada agar bisa efektif dan efisien dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan oleh atasan, sehingga dapat mewujudkan menjadi perusahaan yang inovatif dan kompetitif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan baik secara individu maupun kelompok. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012:234).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama yaitu Kompensasi. Menurut Sinambela (2018:217) kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihnya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Selain kompensasi, variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Hasibuan (2011:143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Hal ini bisa dipengaruhi dalam faktor pendidikan, lingkungan, kepribadian maupun kebutuhan masing-masing, dalam pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan pegawai sehingga dapat memotivasi supaya semangat memberikan dediksi tinggi terhadap organisasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja, baik fisik maupun non fisik, seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan motivasi secara tidak langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam memilih pekerjaan di sebuah perusahaan karena sepertiga dari aktivitas hariannya mereka habiskan di tempat kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja seperti rumah kedua bagi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang memadai dan nyaman sangat diperlukan bagi karyawan.

PT Mitra Bahagia Citra Medika (PT MBCM) yang beralamat di Jalan Raya Kalirungkut 27 Blok C/63 Surabaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak sebagai distributor atau importir alat kesehatan dan laboratorium. Perusahaan menyediakan berbagai perlengkapan dan kebutuhan rumah sakit, klinik, dan perorangan dengan standar badan kalibrasi, didukung harga kompetitif dan kualitas tinggi. Salah satu penjualan terbesar hariannya adalah reagent untuk analisa silica dengan rentang ukur rendah yang merupakan alat kultur jaringan. Dengan beragam detail produk yang dijual oleh perusahaan maka dibutuhkan kemampuan yang baik dari sistem penyimpanan yang baik dari sistem pencatatan,

penempatan maupun saat barang tersebut hendak didistribusikan. Makin meningkatnya persaingan telah mendorong perusahaan-perusahaan untuk menerapkan strategi bisnis yang tepat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bahagia Citra Medika?; 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bahagia Citra Medika?; 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bahagia Citra Medika?. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bahagia Citra Medika.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Sinambela, 2018:7). Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi pengembangan tim kerja sampai dengan masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Tujuan MSDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Rivai dan Sagala (2011) (dalam Sinambela, 2018:14) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu : Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia, terdiri dari : 1) Sasaran Organisasi untuk mengenali manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi; 2) Sasaran fungsional untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi; 3) Sasaran Sosial untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi sasaran sosial meliputi keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja; 4) Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2018:481) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Secara garis besar kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu atau kelompok. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda. Dalam penelitian ini, indikator-indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Husein dalam Mangkunegara (2017:18) yaitu: 1) Tanggung jawab; 2) Pengetahuan tentang pekerjaan; 3) Pemanfaatan waktu kerja; 4) Kehadiran; 5) Kerjasama.

Kompensasi

Kompensasi atau imbalan adalah bentuk penghargaan (*reward*) baik berbentuk uang atau barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan (Sodikin *et al.*, 2017:176). Komponen dari program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji yang seseorang menerima dalam bentuk kompensasi, gaji, komisi, dan bonus, ditambah dengan kompensasi finansial tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Tujuan umum kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Kompensasi menurut Sinambela (2018:217) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Selanjutnya, Rivai dan Sagala (2011) dalam Sinambela (2018:219-220) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktifitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan. Meskipun demikian, dalam berbagai rujukan lain, umumnya dijelaskan bahwa upah, gaji, insentif, tunjangan dan komponen-komponen lainnya adalah bagian dari kompensasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Noe (2013:91) (dalam Aulia dan Troena, 2013) adalah :

- a. Kompensasi Finansial : 1) Upah dan Gaji; 2) Insentif atau bonus; 3) Tunjangan-tunjangan
- b. Kompensasi Non Finansial : 1) Promosi; 2) Kenyamanan.

Motivasi

Motivasi menurut Sutrisno (2013:109) mendefinisikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan pendapat lainnya menurut Hasibuan (2011:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Teori-teori penting tentang kepuasan, yaitu Teori hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori dua faktor dari Frederik Hezberg, dan teori prestasi dari McClelland. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow) Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan itu disusun dalam bentuk hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri (*self actualization needs*). Teori Dua Faktor (Hezberg) Penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan, Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu keadaan pekerja dan higienic yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada sehingga tidak perlu memotivasi karyawan. Sebaliknya, apabila keadaan pekerjaan dan higienic cukup baik, keadaan ini dapat membentuk kepuasan bagi karyawan. Teori Kebutuhan McClelland mengemukakan teori bahwa motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Teori dari kebutuhan yaitu

kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*).

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan ataupun keinginannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Noe (2013:91) (dalam Aulia dan Troena, 2013) adalah : a) Upah dan Gaji; b) Insentif atau bonus; c) Tunjangan-tunjangan; d) Promosi ; e) Kenyamanan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Arta *et al.*, 2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sidanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu: a) Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung; b) Lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Working Environment*) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

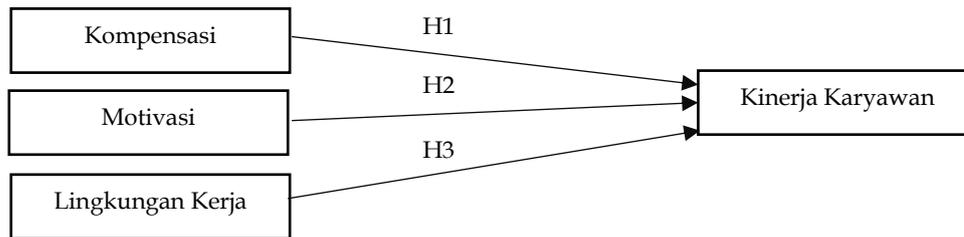
Perusahaan harusnya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang harusnya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jika di tata dengan tepat akan lebih nyaman dan karyawan menjadi semangat serta kreatif dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang dialami karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT MBCM. Menurut Sedarmayanti (2011:46) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut : a) Suhu udara di tempat kerja; b) Kebisingan di tempat kerja; c) Tata warna di tempat kerja; d) Ruang gerak di tempat kerja; e) Keamanan di tempat kerja; f) Hubungan antar karyawan tempat kerja; g) Penerangan di tempat kerja.

Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al* (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Prabowo *et al* (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan sedangkan motivasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga, penelitian Imroatun dan Sukirman (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Keempat, penelitian Muhammad *et al* (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, penelitian Fitriani (2016) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Arta dan Sari (2015) menjelaskan bahwa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Ketujuh, penelitian Parerung *et al* (2014) menjelaskan bahwa disiplin dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan sedangkan untuk pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Hipotesis masih perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data-data daripada hipotesis itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka hiotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika; H₂) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika; H₃) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Peneltian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2010: 37) menyatakan bahwa penelitian kausal komparatif (*Causal comparative research*) yaitu penelitian yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian kausal komparatif ini adalah tipe dari penelitian ex-post facto. Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika. Menurut Sugiyono (2014: 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014: 193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2014: 199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert.

Menurut Morissan (2014: 89), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010: 207) statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data. Untuk mengetahui frekuensi kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel, dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{m - 1}{5 - 1}$$

$$Rs = \frac{m}{5}$$

$$Rs = 0,8$$

Keterangan:

Rs : Rentang skala

m : Jumlah alternatif jawaban tiap item

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini sering dipakai untuk melihat ketepatan suatu pernyataan pada masing-masing variabel yang ada didalam kuisioner ini, apakah pernyataan tersebut sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin peneliti ukur.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	KS1	0,749	0,312	Valid
	KS2	0,713	0,312	Valid
	KS3	0,771	0,312	Valid
	KS4	0,489	0,312	Valid
	KS5	0,621	0,312	Valid
Motivasi	MT1	0,855	0,312	Valid
	MT2	0,835	0,312	Valid
	MT3	0,855	0,312	Valid
	MT4	0,768	0,312	Valid
	MT5	0,810	0,312	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,539	0,312	Valid
	LK2	0,595	0,312	Valid
	LK3	0,512	0,312	Valid
	LK4	0,419	0,312	Valid
	LK5	0,569	0,312	Valid
	LK6	0,593	0,312	Valid
	LK7	0,727	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,829	0,312	Valid
	KK2	0,801	0,312	Valid
	KK3	0,587	0,312	Valid
	KK4	0,704	0,312	Valid
	KK5	0,640	0,312	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari data pada Tabel 1 diatas untuk pengujian uji validitas, uji validitas ini diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, r tabel pada penelitian ini sebesar 0,312 dari data tersebut bisa dilihat bahwa pernyataan pada variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hasil valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika statistic Cronbach Alpha (α) > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,6	Keterangan
Kompensasi (KS)	0.778	0,6	Reliabel
Motivasi (MT)	0.878	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0.639	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.713	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari Tabel 2 diatas kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki hasil yang konsisten atau yang reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiono (2011: 277) Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika. Model persamaan regresi linier berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

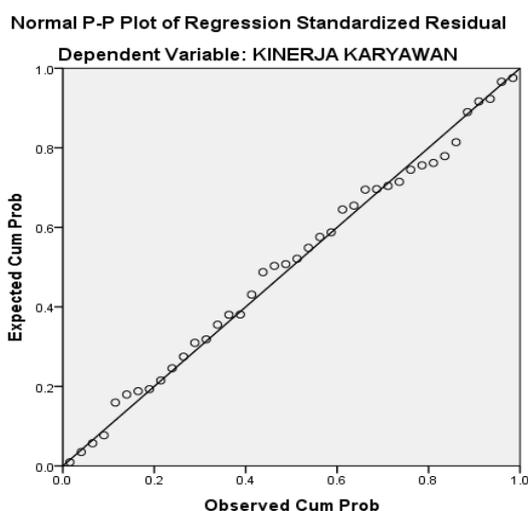
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.182	1.807		2.868	.007
Kompensasi	.432	.119	.436	3.634	.001
Motivasi	.210	.103	.362	2.036	.049
Lingkungan Kerja	.079	.102	.148	.774	.444

Sumber: data primer diolah, 2019

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan perhitungan analisis regresi pada Tabel 3 diatas bisa dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut: $KK = 5,182 + 0,432KS + 0,210MT + 0,079LK + e_i$

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang akan digunakan dengan menggunakan SPSS 23. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) yaitu: a) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Titik-titik data penelitian harus mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas; b) sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas. Dengan hasil dari penelitian pada gambar 5 sebagai berikut:



Gambar 2
Hsil Uji Normalitas

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah 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 telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011) menunjukkan bahwa uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan tersebut ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya Multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas bisa diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF < 10 maka mencerminkan tidak ada Multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

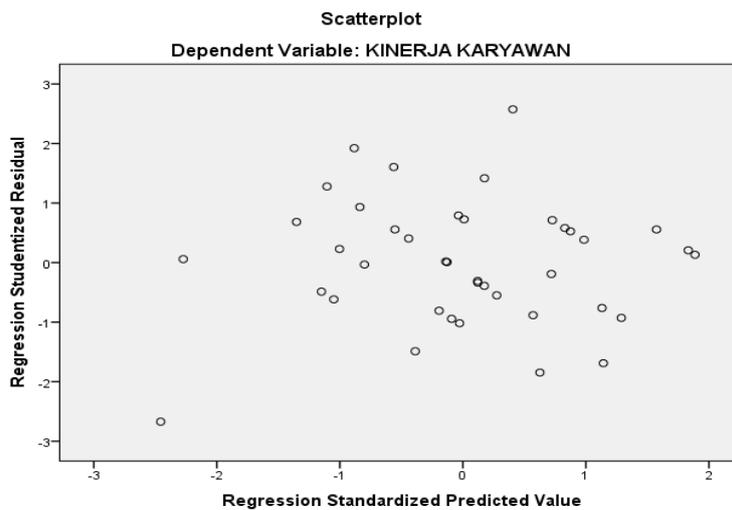
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,717	1,396	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi	0,327	3,061	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,281	3,554	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari data Tabel 4 diatas bisa diketahui bahwa hasil Tolerance Value masing-masing variabel independen yaitu > 0,10 dan hasil VIF < 10, maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolenaritas atau bebas multikolenaritas antar variabel dependen maka dapat dikatakan variabel ontogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID) Makahasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3. Sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedestisitas

Dari hasil pada Gambar 3 diatas ini bisa disimpulkan bahwa tidak ada pola seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke analisis regresi linier berganda.

Uji F

Tabel 5
Hasil Uji signifikansi simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	79.019	3	26.340	20.280	.000 ^b
Residual	46.756	36	1.299		
Total	125.775	39			

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 5 diatas adalah hasil perhitungan dari uji kelayakan model (uji f). Dari hasil diatas dapat di simpulkan bahwa P - value < 0,05 = 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa uji pada model ini layak untuk digunakan pada penelitian. Hasil perhitungan F hitung yang menunjukkan nilai 20.280 dengan tingkat signifikansi uji F < 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa

secara bersama sama variabel independen antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.628	.597	1.140	2.059

Sumber: data primer diolah, 2019

Pada hasil pengujian Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa R² atau R Square mempunyai nilai sebesar 0,628 (62,8%) artinya bahwa variabel dependen kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 100% - 62,8% = 37,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model variabel pada penelitian ini.

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	3,634	,001	Signifikan
Motivasi	2,036	,049	Signifikan
Lingkungan Kerja	,774	,444	Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan data Tabel 7 diatas tersebut, nilai sig (signifikan) variabel kompensasi sebesar 0,001 < 0,05 maka H₀ ditolak, variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar 0,049 > 0,05 maka H₀ ditolak, dan sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,444 > 0,05 maka H₀ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,634 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila kompensasi meningkat maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Menurut Yani (2012: 139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dana, bentuk manfaat, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sehubungan dengan meningkatnya kinerja karyawan maka suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi atau Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo". Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai t hitung sebesar 2,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak didukung

penelitian yang telah dilakukan oleh Parerung *et al.*, (2014) dengan judul “Disiplin, Kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara”. Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai t hitung sebesar 0,222 maka (t hitung $<$ t tabel) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,825 lebih besar 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,036 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila motivasi meningkat maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Soemanto (2006: 43) menyatakan bahwa suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan telah terjadi di dalam diri seseorang. Motivasi merupakan sebuah proses yang terjadi baik internal maupun eksternal pada setiap individu.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo *et al.*, (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai”. Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai t hitung sebesar 6,180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan terhadap kinerja PNS Kecamatan Lowokwaru”. Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai t hitung sebesar 0,478 dengan nilai signifikan sebesar 0,636 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 0,774 dengan nilai signifikansi sebesar 0,444 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Sedarmayanti (2011: 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo *et al.*, (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai”. Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai t hitung 1,245 dengan nilai signifikan 0,219 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak

didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad *et al.*, (2016) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi. Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai thitung sebesar 2,789 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Pertama, bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika adalah sebesar 0,432 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,2% dan kompensasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,834 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < = 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika yang artinya apabila terjadi peningkatan kompensasi maka hal tersebut akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Kedua, bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika adalah sebesar 0,210 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21% dan motivasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,036 dengan nilai signifikansi sebesar $0,049 < = 0,005$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika yang artinya apabila terjadi peningkatan motivasi maka hal tersebut akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Ketiga, bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika adalah sebesar 0,079 yang berarti terdapat pengaruh yang lemah dimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 7,9% dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 0,774 dengan nilai signifikansi sebesar $0,444 > 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika yang artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka belum tentu hal tersebut akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Pertama, berdasarkan hasil deskripsi karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika bahwa variabel kompensasi memiliki total skor tertinggi 116 skor pada indikator kenyamanan. Oleh karena itu, PT Mitra Bahagia Citra Medika terutama pimpinan diharapkan dapat membuat tempat kerja yang dapat memberikan kenyamanan serta kelengkapan secara individual kepada karyawannya dengan cara memenuhi kebutuhan ATK dan kelengkapan kerja karyawan lainnya secara individual. Kedua, berdasarkan hasil deskripsi karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika bahwa variabel motivasi memiliki total skor tertinggi 144 skor pada indikator Kebutuhan akan realisasi diri. Oleh karena itu, PT Mitra Bahagia Citra Medika diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dengan memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan serta hubungan yang baik dengan atasan yang akan mampu memberikan kesan yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk menjadi lebih baik. Ketiga, berdasarkan hasil deskripsi karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika bahwa variabel lingkungan kerja memiliki total skor tertinggi 136 skor pada indikator penerangan. Oleh

karena itu, PT Mitra Bahagia Citra Medika di sarankan untuk dapat memberikan penerangan di ruang kerja karyawan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti dan cepat sehingga jaryawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Bagi peneliti selanjutnya di diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga di diharapkan untuk dapat memperoleh dan mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, D. dan N. Sari. 2015. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja PNS kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai. *Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar* 5 (1): 78-91.
- Aulia, A. F. dan A.E. Troena.2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Fitriani. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indah Logistik Surabaya. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zein. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Imroatun, S. dan Sukirman. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Semarang* 5(1): 34-41.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 61 Tahun 1999. *Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika di Tempat Kerja*. Menteri Tenaga Kerja.
- Lestari., Sunaryo, dan Priyono. 2018. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan kepuasan terhadap kinerja PNS kecamatan lowokwaru. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Malang*.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Morissan, A.M. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Muhammad., Adolfina, dan Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Manajemen Universitas Samratulangi Manado* 4(1): 600-611.
- Parerung., Adolfina, dan Mekel. 2014. Disiplin, Kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Universitas Samratulangi Manado* 2(4): 688-696.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 70 Tahun 2016. *Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Industri*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta.
- Prabowo., Sanusi, dan Sumarsono. 2018. Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Merdeka Malang* 8(1): 65-81.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal STIE Dharma Iswara Madiun* 9(1): 43-55.
- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soemanto, W. 2006. *Psikologi Pendidikan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis Kompetensi SDM*. ANDI. Yogyakarta.
- Sodikin, D., D. Permana, dan S. Adia. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Salemba Empat. Jakarta.
- Tampubolon, M. P. 2012. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Edisi Ketiga. Jilid Satu. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Wicaksana, Suddin, dan Rahadhini. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta* 17(3): 87-99.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.