

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KARYAWAN PT TRANS SEMARANG**

INDAH TRIWAHYUNI

Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang
Jl. Nakula I No.5-11, Semarang

ABSTRACT

Companies in Indonesia need to improve the ability and quality of human resources to face the challenges in order to survive and even win the competition. An organization's most important resource is the human resource, the people who provide energy, talent, creativity and effort to the organization (Handoko, 2008). Therefore, employees are the key determinant of the success of the company. Apart from being required to have the knowledge, skills, and abilities, also must have experience, motivation, self-discipline, and morale high, so if performance is good then the employee will also increase the company's performance towards attaining corporate goals. The success of the company assessed the success of the company in achieving corporate goals. The success of an organization is influenced by the performance of employees. Performance is achieved by the work of an employee in performing tasks according to the responsibility given to him. Trans Semarang is a service company that specializes in the field of public transport which are to improve employee performance toward better to provide the best service to consumers.

Research methods using questionnaires distributed to 52 employees of PT. Trans Semarang. After the results obtained through the test reliability and validity, then analyzed using linear regression with SPSS 16.0 for Windows which also performed classical assumption, multikoleniaritas test, heteroscedasticity test, normality test, auto-correlation, t-test, and test the coefficient of determination $f(R^2)$.

Based on the analysis conducted, concluded that motivation, compensation and work environment affects employee performance, either individually or simultaneously and empirically proven. The most dominant factor affecting the performance of the employees of PT. Trans Semarang is compensated. The results of this study are expected to contribute to further research or as information needed for academics and management of PT. Trans Semarang.

Keywords: employee performance, motivation, compensation and working environment.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Robbin, 2008). Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber

daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Robbins, 2008).

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Kompensasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2008).

PT Trans Semarang adalah sebuah layanan angkutan massal yang meniru Trans Jakarta. Saat ini Trans Semarang telah membuka dua koridor yaitu koridor 1 jurusan Mangkang - Pengaron dan koridor 2 jurusan Terboyo - Sisemut Ungaran. Perusahaan ini dituntut untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam usaha mengejar tujuan perusahaan.

Permasalahan yang ada berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa PT Trans Semarang sedang menghadapi kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik guna memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen karena PT Trans Semarang merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang transportasi umum. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain : kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja perusahaan, karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja atau dapat dikatakan karyawan yang kurang disiplin, misalnya ada sebagian karyawan yang meninggalkan kantor sebelum atau melebihi jam istirahat yang telah ditetapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Trans Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Trans Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Trans Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Trans Semarang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Panggabean, 2004:15). Menurut (Simamora, 2004:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (orang-orang) yang bekerja pada organisasi (Simamora, 2004:5). Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer - manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jikalau tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Nilai sumber daya manusia sebuah organisasi seringkali terbukti manakala organisasi dijual. Harga beli organisasi sering lebih tinggi daripada seluruh nilai aktiva fisik dan keuangan. Perbedaan ini sering disebut muhibah (*goodwill*), yaitu sebagian merefleksikan nilai sumber daya manusia sebuah organisasi.

Motivasi

Pengertian motivasi

Motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Ada 3 unsur kunci dalam definisi motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan (Robbins, 2008).

Maslow (Dessler, 2008) mengemukakan bahwa motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok. Kebutuhan-kebutuhan pokok tersebut membentuk suatu hirarki. Hirarki kebutuhan tersebut yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan paling pokok yaitu makanan, minuman, tempat tinggal, dan istirahat.
- b. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan jaminan keamanan, perlindungan dari mara bahaya atau kehilangan sesuatu, dan keindependenan dari segala ancaman.
- c. Kebutuhan sosial
Kebutuhan akan rasa dimiliki, berteman, berinteraksi, dan kasih sayang.

4) Kebutuhan Ego

Kebutuhan ego ditafsirkan Douglas McGregor sebagai:

1. Kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang; kebutuhan akan rasa yakin atas diri sendiri, kemandirian, keberhasilan, pengetahuan, dan
2. Kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang; kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, atau penghormatan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan Perwujudan diri

Kebutuhan yang dimiliki semua orang untuk menjadi orang yang kita rasa bahwa kita memiliki kemampuan untuk mewujudkannya; mencakup pertumbuhan, mencapai potensinya, dan pemenuhan diri.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok dahulu sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi dan kebutuhan yang telah terpenuhi akan berhenti daya motivasinya.

Teori motivasi memiliki tiga kategori yaitu *content theory*, *process theory* dan *reinforcement theory*. Pertama adalah *content theory* yang menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yang menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu termotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Ketiga adalah *reinforcement theory* yang menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan (Heidjrachman, 2008).

Douglas McGregor (Robbins, 2008) mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia. Motivasi adalah suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:92). Sedangkan menurut (Mangkuprawira dan

Hubeis, 2007:113), motivasi merupakan dorongan yang membuat para karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur didalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulasi dari luar. Seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang pasti butuh motivasi. Dengan perkataan lain, potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Dengan demikian, kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:113).

Pekerjaan seorang manajer di tempat kerjanya adalah mendapatkan hasil kerja yang dilakukan para karyawannya. Untuk itu, manajer harus mampu memotivasi mereka. Namun, itu mudah diucapkan, sulit diterapkan. Motivasi sebagai teori merupakan hal yang sulit untuk dipraktekkan karena menyangkut beragam disiplin ilmu.

Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun dari karyawan. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Ini merupakan tantangan kerja karena tiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda dan respons pada kondisi yang berbeda. Sementara kondisi itu sendiri, termasuk jenis masalah, selalu berubah-ubah sepanjang waktu. Semua itu merupakan prasyarat untuk mencapai motivasi karyawan yang efektif yang didukung oleh lingkungan manajemen dan kepemimpinan yang nyaman. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang, dan masa bodoh dengan pekerjaannya.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Dalam suatu perusahaan partisipasi pegawai atau sumber daya manusia akan dinilai dengan suatu imbalan atau balas jasa. Imbalan atau balas jasa atau biasa disebut dengan kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara pegawai itu sendiri.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:244) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Menurut T. Hani Handoko (2000:155) menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:83) menyatakan bahwa : “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Adapun pengertian kompensasi menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003 : 181) adalah : “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada

para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara pegawai dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Suwatno (2001 : 111), pada dasarnya meliputi:

1. **Menghargai prestasi kerja**
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya.
2. **Menjamin keadilan**
Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi jabatan, dan prestasi kerjanya.
3. **Mempertahankan pegawai**
Dengan pemberian kompensasi yang baik, para pegawai akan merasa betah atau bertahan bekerja pada organisasi tersebut.
4. **Memperoleh pegawai yang bermutu**
Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai akan memperoleh lebih banyak peluang untuk memperoleh pegawai yang bermutu.
5. **Pengendalian biaya**
Dengan pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen. Sebagai akibat dari makin banyaknya pelamar yang keluar kerja, hal ini berarti penghematan biaya.
6. **Memenuhi peraturan-peraturan**
Sistem administrasi yang baik akan merupakan tuntunan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi yang baik pula.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor - faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.” Menurut Nitisemito (2008: 25) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut tidak akan banyak berarti apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis (2004) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

Anggoro (1993) dalam Simamora (2008) kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh per-orang atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan pihak organisasi.

Menurut Rahmatullah (2003) dalam Simamora(2006), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual.

Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.

2. Faktor psikologis.

Meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.

3. Faktor organisasi.

Meliputi sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan,

komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap SDM organisasi maupun organisasi.

Simamora (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi yang selanjutnya berpengaruh terhadap kerjanya.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:153). Menurut Hakim (2006:171), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Produktifitas karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan autome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri

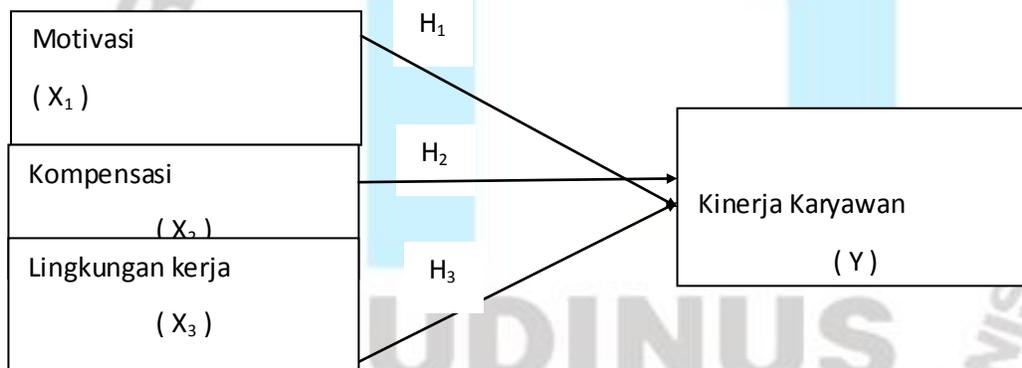
maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Semarang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Semarang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Semarang.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trans Semarang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Trans Semarang. Dimana peneliti akan mengambil sampel sebanyak 52 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus yaitu teknik sampling karena populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui kuesioner.

Metode analisis data

Adapun Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang digunakan dengan perhitungan matematika / statistik (Supardi,2005: 166). Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono,2005:87), yaitu :

- | | | |
|--------------------------------------|----------------|---|
| a. Untuk jawaban sangat tidak setuju | diberi nilai = | 1 |
| b. Untuk jawaban tidak setuju | diberi nilai = | 2 |
| c. Untuk jawaban netral | diberi nilai = | 3 |
| d. Untuk jawaban setuju | diberi nilai = | 4 |
| e. Untuk jawaban sangat setuju | diberi nilai = | 5 |

Analisis data kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografi atau berwujud kasus - kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikatoris (Supardi,2005:166).

Analisis kualitatif merupakan pernyataan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, seperti : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Alat Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus (Sugiyono,2005:221) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

- b₁, b₂ dan b₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Motivasi
- X₂ : kompensasi
- X₃ : lingkungan kerja
- e : error

HASIL PENELITIAN

Langkah awal yang dilakukan untuk melakukan analisis regresi ini adalah menguji asumsi-asumsi yang harus dipenuhi pada Regresi Linier Berganda. Asumsi-asumsi tersebut antara lain : Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *komolgorov-smirnov* menunjukkan nilai sig. *Komolgorov-smirnov* adalah 0,770 yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian data setiap variabel berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi berganda. Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan, nilai tolerance variabel independen motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di atas 0,1, sementara nilai VIF yang didapat di bawah 10, dengan demikian diantara variabel independen motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya uji yang dilakukan melalui hasil dari regresi berganda. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan digunakan analisis regresi berganda, hasil analisisnya dapat dilihat pada table berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.372	.256		1.439	.157		
Motivasi	.233	.111	.292	2.095	.041	.198	5.008
Kompensasi	.397	.050	.525	7.964	.000	.882	1.134
Lingkungan	.278	.127	.303	2.198	.033	.202	4.955

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,372 + 0,233 X_1 + 0,397 X_2 + 0,278 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta 0,372 mempunyai arti bahwa nilai Y akan sebesar 0,372 apabila variabel bebas bernilai 0 (no).
- b. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0,233 mempunyai arti bahwa jika Motivasi kerja lebih ditingkatkan satu satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi yang diukur dengan menggunakan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, dorongan untuk bekerja dengan baik dan dorongan untuk berkreaitif sehingga dengan adanya hal tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0,397 mempunyai arti bahwa jika Kompensasi lebih ditingkatkan satu satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi yang diukur dengan menggunakan Nilai-nilai organisasi, Dukungan manajemen dan Sistem imbalan yang maka doharapkan kinerja karyawan akan meningkat.
- d. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) 0,278 mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja lebih ditingkatkan satu satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan Perlengkapan kerja yang memadai, tersedianya sarana tempat ibadah, kondisi kerja yang mendukung dan kerjasama antar pegawai memadai maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Semarang secara parsial dengan $t_{tabel} = t(\alpha = 0,05)$. Hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel	T _{hitung}	Sig.
Motivasi	2,095	0,041
Kompensasi	7,964	0,000
Lingkungan Kerja	2,198	0,033

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

- a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,095 dengan sig. $0,041 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,964 dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya

hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,198 dengan sig. $0,033 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Semarang secara simultan atau secara bersamaan. Hasil uji F diperoleh hasil sebagai berikut :

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.645	3	3.882	70.945	.000 ^a
	Residual	2.626	48	.055		
	Total	14.271	51			
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , KOMPENSASI, MOTIVASI						
b. Dependent Variable: KINERJA						

Pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 70,945 dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trans Semarang secara parsial.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil output SPSS dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.804	.23391
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , KOMPENSASI, MOTIVASI				

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.804	.23391
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , KOMPENSASI, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Hasil dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square (R^2) yaitu sebesar 0,804 artinya variabilitas variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trans Semarang sebesar 0,233. Hal ini menandakan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Trans Semarang. Dapat dilihat juga pada tabel 4.6 mengenai tanggapan responden terhadap motivasi diketahui bahwa nilai rata – rata dari indikator motivasi bernilai sebesar 3,79 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh paling kecil diantara variabel lainnya. Hal ini bisa disebabkan karena pengaruh faktor usia yang dapat memicu penurunan motivasi karena sebagian besar karyawan PT Trans Semarang bisa dikatakan berada pada usia tua atau usia yang tidak muda lagi sehingga menyebabkan penurunan motivasi kerja akan tetapi apabila motivasi dari karyawan PT Trans Semarang lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan dari PT Trans Semarang itu sendiri juga akan semakin meningkat dan baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi meningkatnya motivasi karyawan PT Trans Semarang antara lain : jumlah penghasilan atau gaji yang diterima karyawan PT Trans Semarang mempunyai nilai tertinggi di dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan PT Trans Semarang juga mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan. Faktor selanjutnya yaitu promosi pegawai yang ada di PT Trans Semarang juga mampu meningkatkan kinerja karyawan, kesempatan mengembangkan diri dan kerja keras karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi merupakan faktor – faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Trans Semarang.

Dimana hal ini mendukung teori dari (Rivai, 2008:175) bahwa indikator dari motivasi yaitu jumlah penghasilan yang diterima karyawan, kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan karyawan, promosi pegawai, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan bekerja keras akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan dari beberapa faktor motivasi yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT Trans Semarang yang paling berpengaruh adalah jumlah penghasilan atau gaji yang diterima Hal ini tentu akan membuat hasil kinerja karyawan

PT Trans Semarang menjadi optimal dan baik. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian dari H.Teman Koesmono (2005) , yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, kompensasi paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trans Semarang sebesar 0,397. Hal ini menandakan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Trans Semarang. Dapat dilihat juga pada tabel 4.7 mengenai tanggapan responden terhadap kompensasi diketahui bahwa nilai rata – rata dari indikator kompensasi bernilai sebesar 4,06 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh paling besar diantara variabel lainnya yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT Trans Semarang dari 52 seluruh karyawan didominasi sebesar 21 karyawan yang berpendidikan SLTA, maka kompensasi sangat berpengaruh besar karena sangat diperlukan untuk karyawan karena apabila kompensasi dari karyawan PT Trans Semarang meningkat, maka kinerja karyawan dari PT Trans Semarang itu sendiri juga akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2005) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk bisa mempengaruhi kinerja maka kompensasi harus kuat. Artinya persetujuan atau penolakan harus disampaikan kepada orang-orang yang bertindak secara konsisten atau tidak konsisten terhadap kompensasi dan harus ada kesepakatan diantara seluruh anggota organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi meningkatnya kompensasi karyawan PT Trans Semarang antara lain : Kesesuaian gaji dari PT Trans Semarang dengan peraturan pemerintah yang dirasa karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta imbalan yang layak dan adil yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Trans Semarang.

Dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan dari beberapa faktor kompensasi yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT Trans Semarang yang paling berpengaruh adalah kesesuaian gaji dari PT Trans Semarang dengan peraturan pemerintah. Hal ini tentu akan membuat hasil kinerja karyawan PT Trans Semarang menjadi optimal dan baik apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan serta kinerja karyawan PT Trans Semarang. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian dari Yuli Suwati (2013) , yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trans Semarang sebesar 0,278. Dapat dilihat juga pada tabel 4.8 mengenai tanggapan responden terhadap lingkungan kerja diketahui bahwa nilai rata – rata dari indikator lingkungan kerja bernilai sebesar 3,85 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berada pada posisi kedua diantara yang berpengaruh paling besar yaitu kompensasi dan yang berpengaruh paling kecil yaitu motivasi. Faktor jenis kelamin dan usia dapat mempengaruhi lingkungan kerja, hal ini dikarenakan adanya perbedaan fisik antara laki – laki dan perempuan serta tingkat usia yang dimiliki karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja dari karyawan PT Trans Semarang baik, maka kinerja karyawan dari PT Trans Semarang itu

sendiri juga akan semakin baik. Dalam penelitian ini penerapan pengukuran terhadap lingkungan kerja karyawan PT Trans Semarang dijabarkan dalam bentuk sarana dan prasarana kerja, kenyamanan ruang kerja, hubungan sosial antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, maupun hubungan kekeluargaan antar pegawai yang ada. Hal ini sejalan dengan teori (Parlinda, 2005) yang mengeleompokkan lingkungan kerja kedalam beberapa indikator antara lain : perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya. Yang kedua, pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil. Indikator ketiga kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara dan yang terakhir hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan.

Dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan dari beberapa faktor lingkungan kerja yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT Trans Semarang yang paling berpengaruh adalah hubungan personal yang meliputi kerjasama antar karyawan PT Trans Semarang dengan pimpinan. Hal ini tentu akan membuat hasil kinerja karyawan PT Trans Semarang menjadi optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian dari Vera Parlinda (2003) , yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penjelsan dan uraian yang ada di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Semarang. Hal ini dapat diartikan jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Semarang. Hal ini dapat diartikan jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Semarang. Hal ini dapat diartikan jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
4. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Trans Semarang. Hal ini dapat diartikan jika motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Brahmasari & Suprayetno.2008. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)* Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. VII No. 2 Sepetember 2008.
- Efendi. Maritua. 2005. *Manajemen Personalia* . Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinvsu Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Hanafi, Sofyan. 2003, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Haryono, Suparmoko dan Bur fitri. 2004. Pengaruh Pengawasan, Koordinasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap efektifitas kerja Karyawan Dinas Pendapatan dan Investasi Daerah Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta. Indriyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia : Jakarta.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta. Indriyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia : Jakarta.
- Indriyo. 2000. *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, *Manajemen* Jilid I, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Koesmono, Teman.2005. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)* Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. VII No. 2 Sepetember 2008

- Kusjainah M. 2004. *Psikologi Industri*. Jakarta : Liberty
- Mangkuprawira setyo dan andar Hubeis. 2007 , *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2005 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jakson. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta :Salempa Empat
- Mathis, Robert L. dan John H. Jakson. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta :Salempa Empat
- Manullang, 1989, *Dasar — Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Andi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta. Murdjianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurgiyantoro, B. 2004. *Statistik Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. (Edisi ke Tiga) Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Parlinda, Vera. 2003. Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 — 92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panuju, Agung. 2003. *pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja kagcrwan unit produksi produksi PT.X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Hadyana P. dan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- _____, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Supardi,2005,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal Ilmu Akuntansi Bisnis, 2013, 1 (1): 41 – 55.
- Suwatno,Ig,2001, *Manajemen Kepegawaian 2*,Kanisius, Jakarta.
- Triani, Reni. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada CV. DTM Project Semarang. Skripsi tidak dipublikasikan
- Wirawan, Aries. 2008, *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan KPP Kota Pekalongan*. Skripsi tidak dipublikasikan