

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARVENA
SEPAKAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Tri Yani¹⁾, Raden Lestari Ganarsih²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : triyani014@gmail.com

*The Effect Of Compensation, Work Environment, And Job Satisfaction On
Employee Performance In The Pt Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu*

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out the effect of compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. The population were 50 employees with saturation sampling. The data used in this study was primery data and the data analysis was multiple linear regression analysis with employee performance as the dependent variable and three independent variables are compensation, work environment, and job satisfaction. The result of the study found that : 1) Comepensation has significant effect on the employee performance 2) Work environment has significant effect on the employee performance 3) Job satisfaction has significant effect on the employee performance.

Keyword : Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi dalam era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional.

Kegiatan utama PT Arvena Sepakat adalah bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit yang memproduksi

minyak kelapa sawit (*crude palm oil*), inti sawit (*palm kernel*) dan minyak inti sawit (*palm kernel oil*). Oleh karena itu, para karyawan di perusahaan tersebut diminta agar memiliki kinerja yang baik. Karena, di era yang penuh dengan persaingan ini, PT Arvena Sepakat harus mampu mempertahankan kualitas kinerja dari para karyawannya agar perusahaan tersebut tetap mampu bertahan dan bersaing. Dan hal itu dapat didorong dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai serta kepuasan kerja yang tinggi pula. Karena apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan memuaskan, serta lingkungan kerja yang menunjang

dan juga rasa kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan PT Arvena Sepakat akan memiliki kinerja yang baik dan berdaya saing yang tinggi.

Melihat banyaknya tenaga kerja di dalam perusahaan, maka perusahaan berupaya memberdayakan potensi karyawannya guna untuk mencapai tenaga kerja yang optimal. Kinerja yang dicapai karyawan dengan optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Tanpa memperhatikan tenaga kerja karyawan, perusahaan akan mengalami penurunan kinerja. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan data kinerja karyawan pada PT Arvena Sepakat yang diukur berdasarkan 5 indikator menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena dari penilaian yang dilakukan pihak perusahaan masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Marwansyah (2010:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena apabila kompensasi yang diberikan kepada

karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan tentu akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, apabila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja karyawan cenderung akan turun.

Selain kompensasi, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan juga tidak terlepas dari suatu lingkungan kerja yang baik. Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah kepuasan kerja. Menurut Hariandja (2010) kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi atau tugas-tugas dalam pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010: 41). Indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas

2. Kualitas
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama (PT Arvena Sepakat, 2019)

B. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2010:269). Indikator kompensasi adalah:

1. Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas (Afandi, 2018:194-195)

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Indikator lingkungan kerja adalah:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Suara
4. Udara
5. Hubungan sesama karyawan
6. Hubungan karyawan dengan atasan (Afandi, 2018:71-72; Siagian, 2008).

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2014). Indikator kepuasan kerja adalah:

1. Merasa tertarik kepada pekerjaannya
2. Merasa nyaman bekerja

3. Memiliki antusiasme tinggi
4. Memiliki peluang untuk maju (Brayfield dan Rothe dalam Istijanto 2011:181).

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu, yang berjumlah 50 orang. sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Nilai r tabel pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar df = N-2, df = 50-2, df = 48 dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r tabel sebesar 0,279. Berikut adalah tabel pengujian validitas:

Tabel 1 : Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja (Y)	Y1	0,705	0,279	Valid
	Y2	0,633	0,279	Valid
	Y3	0,791	0,279	Valid
	Y4	0,759	0,279	Valid
	Y5	0,724	0,279	Valid
Kompensasi (X ₁)	X1_1	0,731	0,279	Valid
	X1_2	0,723	0,279	Valid
	X1_3	0,766	0,279	Valid
	X1_4	0,781	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2_1	0,702	0,279	Valid
	X2_2	0,596	0,279	Valid
	X2_3	0,759	0,279	Valid
	X2_4	0,666	0,279	Valid
	X2_5	0,623	0,279	Valid
	X2_6	0,678	0,279	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3_1	0,708	0,279	Valid
	X3_2	0,836	0,279	Valid
	X3_3	0,681	0,279	Valid
	X3_4	0,788	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja (Y)	0,766	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₁)	0,741	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,751	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,749	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil dari uji normalitas:

Tabel 3 : Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82275964
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,070
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,652	1,533
Lingkungan Kerja	,732	1,366
Kepuasan Kerja	,545	1,834

a. Dependent Variable: Kinerja

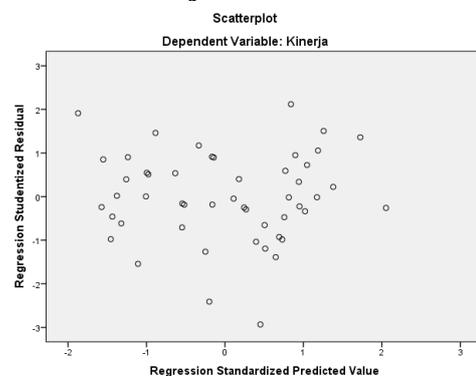
Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut grafik uji heteroskedastisitas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2019

Dari gambar Scatterplot di atas terlihat data menyebar secara acak di atas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,537	1,614		,952	,346
Kompensasi	,302	,097	,314	3,131	,003
Lingkungan Kerja	,265	,092	,274	2,890	,006
Kepuasan Kerja	,462	,118	,430	3,915	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Olahan, 2019

Persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 1,537 + 0,302 X_1 + 0,265 X_2 + 0,462 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai a = 1,537 menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) konstan atau tetap maka kinerja akan bernilai sebesar 1,537.
- Nilai $B_1 = 0,302$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X_1) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,302

dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

- Nilai $B_2 = 0,265$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_2) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,265 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $B_3 = 0,462$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja (X_3) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,462 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan tabel distribusi *t student* dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 && : n-k \\ &= 0,05/2 && : 50-4 \\ &= 0,025 && : 46 \end{aligned}$$

Ket:

n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Pada t tabel hasilnya adalah 2,013. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,537	1,614		,952	,346
Kompensasi	,302	,097	,314	3,131	,003
Lingkungan Kerja	,265	,092	,274	2,890	,006
Kepuasan Kerja	,462	,118	,430	3,915	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Olahan, 2019

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel

bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

Pada variabel kompensasi (X_1) nilai t hitung 3,131 > nilai t tabel 2,013 dengan taraf signifikansi 0,003 < 0,05, artinya kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel lingkungan kerja (X_2) nilai t hitung 2,890 > nilai t tabel 2,013 dengan taraf signifikansi 0,006 < 0,05, artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel kepuasan kerja (X_3) nilai t hitung 3,915 > nilai t tabel 2,013 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, artinya kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji F

F tabel dicari dengan rumus :
(k ; n-k)

Keterangan:

k = jumlah variabel independen

n = jumlah observasi data

k = 3, n=50

(3 ; 50-3)

(3 ; 47)

Maka nilai F tabel penelitian ini adalah 2,80. Berikut disajikan tabel analisis Uji F :

Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,780	3	125,260	35,393	,000 ^b
	Residual	162,800	46	3,539		
	Total	538,580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa F hitung sebesar 35,393. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. F

tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,80. Karena nilai F hitung 35,393 lebih besar dari F tabel 2,80, artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Nilai R atau R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,678	1,881

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien determinasi sebesar 0,698, artinya hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 69,8%, dan sisanya (30,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pada variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini karena bahwa dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi

merupakan sumber penghasilan bagi mereka. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja (kinerja). Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat (Mangkunegara, 2011:84).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini karena dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Kedua faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang (Wirawan, 2009).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini Nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini

dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2010)

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kompensasi yang mampu dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan memberikan kinerja dengan maksimal di perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil deskriptif terlihat kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja kurang baik dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Indikator terendah yaitu indikator 4 yaitu perusahaan memberikan fasilitas kerja yang sangat baik belum berjalan dengan baik. Salah satu contohnya adalah tidak ada kendaraan operasional yang disediakan untuk karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai

terendah terdapat pada indikator pencahayaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencahayaan masih kurang maksimal bagi karyawan, dimana lampu yang tersedia tidak menerangi secara maksimal ruangan kerja karyawan.

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Indikator terendah yaitu karyawan kurang memiliki antusiasme dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari jarang nya karyawan memberikan masukan dan pendapat ketika dimintai pendapat pada saat rapat.

Saran

1. Agar kinerja meningkat perlu diberikan sanksi dan teguran gara karyawan dapat menyerahkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pemberian sanksi bagi karyawan yang terlambat menyerahkan tugas ini sebagai efek jera agar ke depannya karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang.
2. Kompensasi pada perusahaan perlu lebih ditingkatkan dengan cara perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai salah satunya kendaraan kantor.
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menambah pencahayaan di ruangan kerja yang dirasa masih kurang terang..
4. Agar tercipta kepuasan kerja yang baik maka instansi perlu mendorong karyawan untuk dapat mengeluarkan pendapat dan idenya pada saat rapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusniawati, Aini, Nurhayati, Rosy Herlina. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert, dan Jackson, John. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pnajaitan. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Darmex Agro. *Jurnal Manajemen Update*. Vol. 7. No. 2.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Dwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and Work Today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Cetakan Kelima. Yogyakarta:
Prenada Media.

*Teori, Aplikasi, dan
Penelitian*. Jakarta: Salemba
Empat.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia*: