



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT HARDA ESA RAKSA**

SKRIPSI

Farhan Zaiduzaka

1502025094

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT HARDA ESA RAKSA**

SKRIPSI

Farhan Zaiduzaka

1502025094

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARDA ESA RAKSA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 31 Oktober 2019

Yang Menyatakan,



Farhan Zaiduzaka

NIM 1502025094

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARDA ESA RAKSA**

NAMA : **FARHAN ZAIDUZAKA**

NIM : **1502025094**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019 - 2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M. Si.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT HARDA ESA RAKSA**

yang disusun oleh :
Farhan Zaiduzaka
1502025094

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 6 Desember 2019

Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



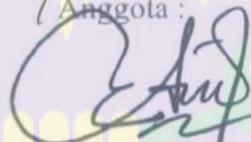
(Yusdi Daulay D, SE., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(DR. Andi Sessu, M.Si.)

Anggota :



(Edi Setiawan, SE., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR.

HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farhan Zaiduzaka
NIM : 1502025094
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARDA ESA RAKSA”**. beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 31 Oktober 2019

Yang Menyatakan,



Farhan Zaiduzaka

NIM 1502025094

ABSTRAKSI

Farhan Zaiduzaka (1502025094)

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARDA ESA RAKSA

Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Tujuan utama dari metode survei adalah untuk mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi. Variabel yang diteliti adalah kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan pada penelitian ini di PT Harda Esa Raksa sebanyak 133 orang. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Harda Esa Raksa sebanyak 100 karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan analisis koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif variabel kompensasi rata-rata skor sebesar 4,04, nilai tertinggi 4,15, dan nilai terendah sebesar 3,98. Variabel lingkungan kerja rata-rata skor 3,97, nilai tertinggi 4,16 dan nilai terendah sebesar 3,83. Variabel kinerja karyawan rata-rata skor sebesar 3,99, nilai tertinggi 4,23 dan nilai terendah sebesar 3,79.

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.0 hasil analisis persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 3,073 + 0,270 X_1 + 0,580 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan uji normalitas bahwa kesalahan pengganggu terdistribusi normal, uji multikolinieritas pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas, uji

heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas, dan pada uji autokorelasi menunjukan bahwa tidak terjadi autokorelasi. maka model regresi telah memenuhi *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*.

Nilai R^2 sebesar 0,690 atau 69,0%. Hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 69,0% dan sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Berdasarkan uji hipotesis Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisiensi parsial antara Kompensasi (X_1) dan Kinerja karyawan (Y) dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_2) terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan. Nilai koefisiensi parsial antara Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) dengan asumsi Kompensasi (X_1) terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan. Koefisien korelasi berganda antara Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) berada di interval koefisien (0,80 – 1,000), artinya hubungan antara variabel tersebut sangat kuat.

ABSTRACT

Farhan Zaiduzaka (1502025094)

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT HARDA ESA RAKSA

Essay. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Employee Performance.

This study aims to determine how the effect of compensation and work environment on employee performance at PT Harda Esa Raksa.

In this study using a survey method. The main purpose of the survey method is to find a general description of the characteristics of the population. The variables studied were compensation and work environment as an independent variable and employee performance as the dependent variable. The population used in this study at PT Harda Esa Raksa was 133 people. And the samples taken in this study are permanent employees of PT Harda Esa Raksa with 100 employees. Data processing and analysis techniques used are data quality tests, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and correlation coefficient analysis.

The results of this study indicate that the descriptive statistical analysis of compensation variables with an average score of 4.04, the highest value of 4.15, and the lowest value of 3.98. Work environment variable average score is 3.97, the highest value is 4.16 and the lowest value is 3.83. Employee performance variable average score of 3.99, the highest value of 4.23 and the lowest value of 3.79.

Data processing using SPSS version 20.0 results of the analysis of multiple linear regression equations $\hat{Y} = 3.073 + 0.270 X_1 + 0.580 X_2$. The results of the classic assumption test show the normality test that the intruder error is normally distributed, the multicollinearity test in the regression model does not occur multicollinearity, the heteroscedasticity test does not occur heteroscedasticity, and

the autocorrelation test shows that autocorrelation did not occur, then the regression model meets the Best Linear Unlocked Estimator (BLUE).

The value R^2 of 0.690 or 69.0%. This shows that the contribution of compensation and work environment to employee performance can be explained by this equation model by 69.0% and the remaining 31.0% is influenced by other factors not included in the model.

Based on the Kompensasi hypothesis test (X1) partially positive and significant effect on employee performance (Y). Work Environment (X2) partially positive and significant effect on employee performance (Y). Compensation and the Work Environment together (simultaneously) there is a significant influence on Employee Performance.

The partial coefficient value between Compensation (X1) and Employee Performance (Y) with the assumption of Work Environment (X2) there is a very strong and significant positive relationship. The partial coefficient between Work Environment (X2) and Employee Performance (Y) with the assumption of Compensation (X1) there is a very strong and significant positive relationship. The multiple correlation coefficient between Compensation (X1), Work Environment (X2) and Employee Performance (Y) is in the coefficient interval (0.80 - 1,000), meaning that the relationship between these variables is very strong.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum, wr. wb

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan inayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, aamiin. Penulisan skripsi ini diajukan dengan judul yang penulis bertajuk “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARDA ESA RAKSA”.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yakni mama sugih arti dan ayah maulana, yang sudah mendukung anaknya sampai saat ini.
2. Bapak Prof. DR. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka .
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
4. Bapak Zulpahmi, S.E, M.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
5. Bapak Dr. Sunarta S.E, M.M, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
6. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen yang selalu membantu dan memberikan masukan serta dukungan untuk menjadikan mahasiswa terbaik dan selalu bersedia meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada mahasiswa.

8. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
11. Teman, sahabat serta keluarga yang senantiasa selalu hadir untuk memberikan dukungan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.
12. Serta untuk rekan-rekan “Kajian Ustadz Sanusi” yang selalu bersama dalam solidaritas dan telah menjadi teman seperjuangan selama proses mengerjakan skripsi dari awal hingga akhir.
13. Bapak M. Yusuf Handopo S.E, selaku Direktur PT. Harda Esa Raksa beserta jajarannya dan khususnya tim *Recruitment Officer* yang sudah dengan senang hati dan memberikan izin serta keleluasaan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

Semoga Allah membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan terhadap penulis dalam menyusun skripsi. Penulis menyadari bahwa hasil skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik yang dapat membangun saran dan masukan dari pembaca demi kesempurnaan laporan ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Jakarta, 31 Oktober 2019



Farhan Zaiduzaka

1502025094

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAKSI	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR DIAGRAM	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka.....	21
2.2.1 Kinerja Karyawan	21
2.2.2 Dimensi Kinerja Karyawan	22

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.2.4 Pengertian Kompensasi	24
2.2.5 Dimensi Kompensasi.....	25
2.2.6 Indikator Kompensasi.....	25
2.2.7 Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
2.2.8 Dimensi Lingkungan Kerja	28
2.2.9 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.....	31
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	31
2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	32
2.4 Rumusan Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	44
3.5.1 Uji Validitas Data	44

3.5.1.1 Uji Validitas.....	44
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	48
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	51
3.5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	51
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	53
3.5.5 Uji Hipotesis.....	54
3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	54
3.5.5.2 Uji Simultan (Uji f).....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	56
4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan.....	56
4.1.3 Visi dan Misi.....	58
4.1.4 Struktur Organisasi PT Harda Esa Raksa.....	58
4.1.5 Bisnis Utama PT Harda Esa Raksa.....	64
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT Harda Esa Raksa.....	67
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	71
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	71
4.2.1.1 Uji Validitas.....	71
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	74
4.2.2.1 Tanggapan Responden Per Variabel.....	75
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
4.2.3.1 Model Regersi Linier Berganda.....	95

4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	96
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	102
4.2.4.1 Koefisien Korelasi Parsial	102
4.2.4.2 Koefisien Korelasi Berganda	104
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	105
4.2.6 Uji Hipotesis.....	106
4.2.6.1 Uji Parsial	106
4.2.6.2 Uji Simultan.....	107
4.3 Pembahasan.....	108
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran- saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Indikasi permasalahan kompensasi karyawan berdasarkan hasil pra survey 25 responden yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Harda Esa Raksa.....	5
2	Indikasi permasalahan kompensasi karyawan berdasarkan hasil pra survey 25 responden yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Harda Esa Raksa.....	7
3	Gambaran penelitian terdahulu.....	16
4	Operasionalisasi Variabel.....	36
5	Data karyawan PT Harda Esa Raksa.....	39
6	<i>Proportionate stratified random sampling</i> pada PT Harda Esa Raksa.....	42
7	Skor nilai skala <i>likert</i>	43
8	Kriteria presentase tanggapan responden.....	47
9	Pengambilan keputusan autokorelasi.....	50
10	Interpretasi koefisien korelasi.....	53
11	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	68
12	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	69
13	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	69
14	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	70
15	Uji validitas variabel X1.....	71
16	Uji validitas variabel X2.....	72
17	Uji validitas variabel Y.....	73
18	Hasil uji reliabilitas.....	74
19	Analisis statistik deskriptif.....	75
20	Saya memperoleh kompensasi finansial langsung yang diberikan dalam bentuk gaji.....	76
21	Saya memperoleh kompensasi finansial langsung yang diberikan dalam bentuk bonus atau insentif.....	76
22	Saya memperoleh kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan dalam bentuk tunjangan.....	77

23	Setiap kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.....	77
24	Manajer yang berkualitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.....	78
25	Hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi tingkat <i>turn over</i> karyawan.....	79
26	Saya memiliki waktu yang fleksibel dalam melakukan pekerjaan.....	79
27	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki.....	80
28	Skor rata-rata variabel kompensasi (X_1).....	81
29	Desain ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.....	82
30	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk menunjang aktivitas kerja.....	83
31	Fasilitas tempat beristirahat dan beribadah diperusahaan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan.....	84
32	Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk tiba ditempat kerja tepat waktu.....	84
33	Hubungan antara sesama rekan kerja yang harmonis telah membantu saya dalam bekerja.....	85
34	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan tanpa membedakan status karyawan.....	86
35	Dalam lingkungan kerja saya tidak pernah mengalami masalah selama bekerjasama dengan rekan kerja.....	86
36	Skor dan rata-rata variabel lingkungan kerja (X_2).....	87
37	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.....	89
38	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.....	89
39	Dalam bekerja saya selalu mementingkan kualitas kerja.....	90
40	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.....	91
41	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.....	91

42	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.....	92
43	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.....	93
44	Skor dan rata-rata instrumen kinerja karyawan.....	93
45	Hasil uji regresi linier berganda.....	95
46	Uji normalitas.....	97
47	Uji Multikolinieritas.....	99
48	Uji Autokorelasi.....	101
49	Hasil uji koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	103
50	Hasil uji koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	104
51	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	104
52	Koefisien Determinasi (R^2).....	105
53	Hasil Uji Statistik t (parsial).....	107
54	Hasil Uji Simultan (uji F).....	108

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	32
2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
3	Grafik Normalitas P-P Plot.....	98
4	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	100



DAFTAR DIAGRAM

No.	Judul	Halaman
1	Indikasi rendahnya kinerja karyawan PT Harda Esa Raksa.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Lembar Kuesioner Penelitian	1/37
2	Data Kuesioner	5/37
3	Output Data SPSS	17/37
4	Tabel t (df = 81-120)	26/37
5	Tabel f (df = 130-160)	27/37
6	Tabel r (df = 81-100)	28/37
7	Tabel Durbin-Watson	29/37
8	Form Pengajuan Judul Proposal Skripsi	30/37
9	Form Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	31/37
10	Form Pengajuan Perubahan Judul Proposal Skripsi	32/37
11	Surat tugas	33/37
12	Catatan Konsultasi Pembimbing I	34/37
13	Catatan Konsultasi Pembimbing II	35/37
14	Surat Izin Penelitian	36/37
15	Daftar Riwayat Hidup	37/37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang dijadikan sebagai salah satu acuan dalam bidang manajemen yang khusus membahas peranan serta hubungan setiap manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Hal tersebut bertujuan untuk terwujudnya target pencapaian dari perusahaan dan kepuasan kerja karyawan dimana itu semua menjadi bagian fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang telah mengatur para staf atau pegawai. Dengan memperhatikan kemampuan kerja masing-masing karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sehingga pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri dapat terwujud dengan cara mengevaluasi dan menilai pemberian balas jasa yang diberikan oleh setiap individu karyawan.

Demi menghasilkan dan meningkatkan produktivitas dengan hasil yang berkualitas perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja demi mendukung kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu banyak pertimbangan yang harus diberikan dari perusahaan kepada para karyawannya demi mencapai hasil kinerja yang terus meningkat. Untuk mengharapkan tingginya produktivitas kerja, maka perusahaan harus menargetkan dari kinerja para karyawannya. Untuk dapat memiliki kinerja yang bagus, baik serta tinggi maka setiap karyawan diharapkan mampu ketika melakukan pekerjaannya serta sudah harus mempunyai kemampuan lebih dan *passion* yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimilikinya.

Tanggung jawab dan tugas yang seimbang oleh masing-masing karyawan, dengan menyesuaikan prestasi atas pekerjaan yang sudah diraih oleh para pegawai ataupun pekerja dimana hal tersebut merupakan definisi kinerja menurut Mulyadi (2015:63). Seutuhnya kinerja karyawan akan dinilai baik ketika seorang karyawan memiliki keahlian ataupun kelebihan yang tinggi, lingkungan pekerjaan yang mendukung, serta adanya kompensasi yang layak dan mempunyai harapan masa depan bagi karyawan itu sendiri.

PT Harda Esa Raksa yakni merupakan instansi yang beroperasi dibidang kontribusi penyedia dan penyaluran tenaga kerja. Sejak tahun 2007 PT Harda Esa Raksa dipercaya untuk berkolaborasi dengan PT Bank CIMB Niaga Tbk dalam hal penyediaan tenaga kerja dibidang penjualan produk kartu kredit CIMB Niaga. Seiring dengan pertumbuhan bisnis perusahaan dan kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh PT Harda Esa Raksa pada saat bekerja sama dengan Bank CIMB Niaga, hasilnya PT Harda Esa Raksa masuk kedalam lima besar perusahaan terbaik dari tiga puluh perusahaan penyedia jasa yang bekerja sama dengan CIMB Niaga. Hal itu menjadi modal bagi PT Harda Esa Raksa untuk kembali dipercaya oleh CIMB Niaga dalam kerja sama dengan unit bisnis lain yang ada di CIMB Niaga.

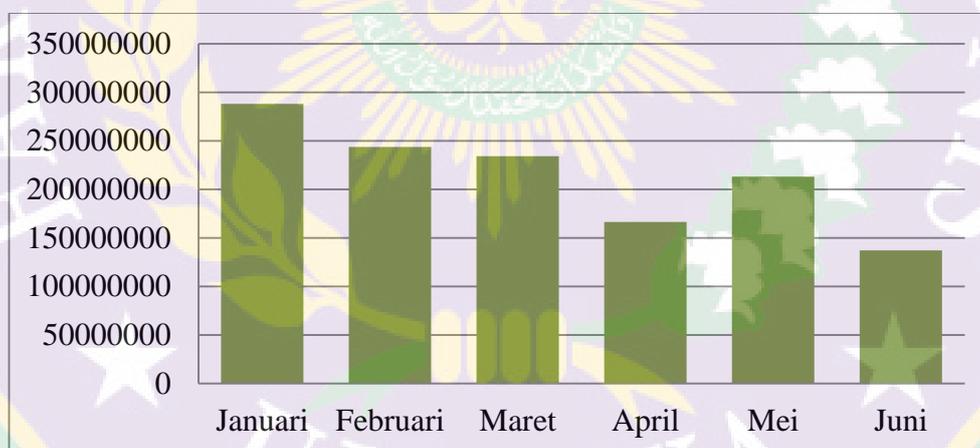
PT Harda Esa Raksa telah menjadi mitra yang strategis bagi setiap kliennya dalam hal pemenuhan Sumber Daya Manusia yang diperlukan bagi setiap instansi yang bekerja sama dengan PT Harda Esa Raksa. Sesuai dengan motto nya yaitu "Bekerja dengan sepenuh hati", seluruh komponen yang bekerja di PT Harda Esa Raksa memiliki komitmen bersama yaitu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, efektif dan terpercaya demi mewujudkan kepuasan setiap klien yang

telah bekerja sama. Setiap perusahaan yang menggunakan jasa PT Harda Esa Raksa dalam hal penyediaan SDM, dapat menjamin bahwa SDM yang di tempatkan bekerja diperusahaannya tersebut telah melalui proses seleksi yang sangat efektif & selektif. Sehingga setiap SDM tersebut dapat bekerja sesuai dengan standard dan kompetensi yang diinginkan oleh perusahaan.

Jika dilihat dari perkembangan PT Harda Esa Raksa, merupakan perseroan yang sangat mengedepankan hal mengenai keprofesionalan kerja. Terlepas dari hal tersebut tentunya masih banyak kekurangan dari pengelolaan sumber daya manusia didalam PT Harda Esa Raksa itu sendiri, yakni salah satu kekurangan yang dimiliki adalah rendahnya kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Diagram 1

Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan PT Harda Esa Raksa



Sumber : PT Harda Esa Raksa (2019)

Kesimpulan yang diperoleh dari data diagram tersebut dan berdasarkan penelitian yang dibuat oleh penulis sejak magang sampai sekarang menjadi karyawan dan bekerja di PT Harda Esa Raksa, masalah yang dialami dalam hal

kinerja karyawan adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu adanya beberapa pekerjaan yang masih kurang optimal, semangat kerja yang menurun, serta kurangnya gagasan atau buah fikir dari para pekerja, sehingga pegawai tidak memaksimalkan waktunya atas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan, yaitu ketika ada beberapa pekerjaan yang belum diselesaikan, namun karyawan tersebut sudah harus mengerjakan pekerjaan lain dikarenakan beberapa karyawan disana merangkap jabatan, hal tersebut dikarenakan kuantitas karyawan yang masih kurang memadai untuk mencakup beberapa jabatan yang ada. Dari keseluruhan permasalahan tersebut tentunya akan menghambat kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa, sehingga tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak efisien terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Jika terjadi pada suatu perusahaan dimana kurang peran serta karyawannya, maka hal tersebut bisa menjadi indikasi bahwa penyebab dari perusahaan yang kurang berjalan dengan maksimal. Demi meningkatkan kinerjanya, kompensasi bisa menjadi faktor pendukung para karyawannya. Sedangkan kompensasi sendiri ialah penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik itu dalam bentuk non-finansial maupun finansial yang seimbang untuk tenaga kerja terhadap dedikasi mereka seraya mewujudkan target perusahaan ataupun lembaga (Syardiansyah dan Hari Susanto, 2018:79). Ketidakseimbangan perusahaan ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan yang menyebabkan setiap karyawannya kesulitan dalam menjalankan fungsi perannya secara efisien dan efektif diperusahaan, dimana hal tersebut dijelaskan oleh Astuty (2012). Pada realitanya mayoritas karyawan merasa

kurang dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja jika dilihat dari segi pemberian kompensasi ataupun *benefit*.

Tabel 1

**Indikasi Permasalahan Kompensasi Karyawan Berdasarkan Hasil PraSurvey
25 responden yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Harda Esa Raksa**

No	Indikator Pemasalahan Kompensasi Karyawan	Jumlah Jawaban	Divisi
1	Gaji karyawan belum mengikuti UMR 2019	9/25	Recruitment Officer,
2	Tidak ada uang lembur	6/25	Marketing, dan
3	Pemberian benefit dan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja	5/25	Relationship & Development.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

Dari hasil pengamatan dan sesuai perolehan *interview* langsung yang dilaksanakan oleh narator pada tanggal 24 - 26 Juni 2019 terkait pemberian kompensasi di PT Harda Esa Raksa, dengan mewawancarai 25 orang dari divisi recruitment officer, marketing dan relationship & development maka diperoleh hasil wawancara bahwa mayoritas karyawan memiliki kesamaan jawaban terkait pemberian kompensasi karyawan pada perusahaan tersebut memiliki beberapa masalah. Hal ini dapat dibuktikan dari pemberian benefit dan kompensasi untuk karyawan yang belum sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan, serta gaji yang diterima oleh beberapa karyawan masih belum mengikuti UMR 2019, dan terlebih lagi tidak adanya uang lembur ketika bekerja sudah diluar jam kerjanya. Sedangkan pemaparan dari pimpinan berpendapat bahwa akan memberikan lebih

terhadap karyawan dari segi kompensasi ataupun benefit, jika karyawan itu sendiri mampu berbuat lebih dalam hal pekerjaannya itu sendiri.

Jika dilihat dari realitanya secara langsung, tentunya setiap perusahaan hanya menginginkan para karyawannya untuk memberikan kinerja yang terbaik dan mengharapkan hasil kerja yang maksimal. Akan tetapi untuk mencapai itu semua diperlukan pula dukungan dari pihak perusahaan baik dari segi metode kerja yang baik, ketersediaan peralatan dan perlengkapan, serta konteks lingkungan pekerjaan lainnya. Suatu hal yang lebih penting lagi bagi perusahaan adalah dengan memperhatikan secara teliti dan obyektif terkait kondisi lingkungan perusahaan, apabila suatu saat terbukti bahwa kinerja para karyawannya menurun yang bilamana disebabkan oleh beberapa permasalahan yang melanda, seperti halnya semangat kerja karyawan dan kemampuannya yang semakin menurun. Oleh karena itu dari perusahaan sendiri harus bisa memberikan apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya demi terhindar dari berbagai macam masalah tersebut.

Lingkungan kerja ini diutarakan sebagai semua hal yang ada dilingkungan sekitar karyawan ataupun pekerja, dimana hal tersebut secara tidak langsung menjadi pengaruh terhadap setiap individu dalam mengerjakan tugas yang sudah diemban oleh masing-masing karyawan (Sunyoto, 2012:43). Dengan demikian lingkungan ataupun suasana bekerja yang kontributif serta tenang tentunya akan membuat kinerja karyawan akan berkembang, begitupun apabila lingkungan kerja yang kurang kondusif dan nyaman, akan membuat kinerja karyawan tentunya berkurang.

Tabel 2

Indikasi Permasalahan Lingkungan Kerja Berdasarkan Hasil Pra *Survey* 25 responden yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Harda Esa Raksa

No	Indikator Permasalahan Lingkungan Kerja	Jumlah Jawaban	Divisi
1	Fasilitas kantor yang masih kurang memadai	7/25	Admin, Finance / Accounting, Relationship Development dan Marketing
2	Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan	12/25	
3	Koordinasi sesama karyawan yang masih kurang baik	6/25	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

Dari hasil pengamatan dan menurut hasil *survey* langsung yang dilaksanakan oleh narrator pada tanggal 24 - 26 Juni 2019 terkait lingkungan kerja di PT Harda Esa Raksa, dengan mewawancarai 25 orang dari divisi admin, finance atau accounting, dan relationship & development maka diperoleh hasil wawancara bahwa mayoritas karyawan memiliki kesamaan jawaban terkait kondisi lingkungan kerja pada perusahaan tersebut memiliki beberapa masalah. Hal ini dapat dibuktikan dari perlengkapan ataupun fasilitas kantor yang masih kurang memadai, serta dari sisi ketenagakerjaannya yang masih kurang baik yakni terkait komunikasi antar karyawan dengan atasan ataupun sesama karyawan itu sendiri. Dari permasalahan tersebut dapat dibuktikan melalui fasilitas mesin printer yang hanya ada satu, serta kurangnya koordinasi yang baik antar divisi khususnya dari kantor cabang dengan kantor pusat, dan terlebih lagi atasan yang terlalu menekan bawahan.

Dimana beberapa hal tersebut menjadi bukti bahwa terdapat permasalahan dalam lingkungan kerja di perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu baik pada jurnal nasional maupun internasional, ditemukan adanya pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan acuan latar belakang tersebut, oleh karena itu penyusun tertarik agar melaksanakan riset yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harda Esa Raksa”**. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memecahkan sebagian permasalahan dalam memperbaiki dan meningkatkan tingkat kinerja karyawan khususnya pada PT Harda Esa Raksa.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang yang dijelaskan, demikian permasalahan yang terdapat pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat kompensasi karyawan di PT Harda Esa Raksa?
2. Bagaimanakah keadaan lingkungan kerja karyawan di PT Harda Esa Raksa?
3. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan di PT Harda Esa Raksa?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa?
5. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa?

6. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa?

1.2.2 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti memberi batasan masalah kepada variabel bebas (independent) yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Objek analisis dari penelitian ini adalah karyawan dari PT Harda Esa Raksa yang bertempat di kantor pusat berada di wilayah Jakarta Selatan dan penelitian ini dilakukan pada bulan September 2019.

1.2.3 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang sudah dijabarkan, adapun rumusan permasalahan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat kompensasi karyawan, lingkungan kerjam dan kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Harda Esa Rakda?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Harda Esa Raksa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan daripada penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi, menggambarkan dan mengetahui mengenai :

1. Kompensasi Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat daripada penelitian ini yaitu diharapkan agar memberi manfaat terhadap penelitian selanjutnya, seperti sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Perolehan pada penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi didalam ilmu ekonomi, terkhusus pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mampu meningkatkan kemampuan penulis didalam menganalisis dampak yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada suatu perseroan atau instansi dan dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa untuk mengimplementasikan ilmu-ilmu pembelajaran yang diterima ke dalam dunia kerja, terkhususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi kiritik dan saran terkait pimpinan perusahaan dalam hal menerapkan kebijakan terkait pemberian kompensasi maupun penerapan lingkungan kerja, yang nantinya akan mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan terhadap PT Harda Esa Raksa, serta tentunya akan berdampak pada kemajuan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, XIX, 1, 73-87.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia.
- Bernardin dan Russel, (1993). *“Human Resouce Management”*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Cooper, D.R. dan Schindler. (2017). *Business Research Methods*. New York: McGraw – Hill.
- Danang, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Buku Seru*
- Dessler, G., Sutherland, G., & Cole, N. D. (2012). *Human resources management in Canada*. Pearson Education Canada.
- DS, V. A. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMULTI PLASINDO DI KOTA SEMARANG.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Alfabeta*.
- Irham, F. (2014). Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS. *Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Dasar Pertimbangan dan Masalah, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPBE)*, 5(1), 73-89.
- Junaidi. (2010). Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) df = 1-200. Diunduh 4 April, 2019. http://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel_r.pdf
- _____. (2010). Tabel Durbin-Watson (DW). Diunduh 4 April, 2019. <http://lkeb.umm.ac.id/files/file/tabel-dw.pdf>
- Kurniawan, Deny. (2008). Tabel Distribusi Dilengkapi Metode Untuk Membaca Tabel Distribusi. Forum Statistika. Diunduh 4 April, 2019. http://lkeb.umm.ac.id/files/file/tabel_distribusi.pdf
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Maddinsyah, A. dan Wahyudi., (2017). “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten”. *Jurnal Kreatif*, 5(1).
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nderi, F. W., & Kirai, M. (2017). INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SECURITY SECTOR IN KENYA: A CASE OF KENYA POLICE SERVICE NAIROBI CITY COUNTY.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018, September). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428).

- Oktaviani, R., & Nainggolan, K. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(2), 136-145.
- Penyusun, T. (2014). Pedoman Penyusunan Skripsi. *Edisi Revisi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- Polakitan, R. Sendow, G.M dan Lumintang, G.G., (2016). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Emba*, 4(3).
- PT Harda Esa Raksa. (2019). *Profil Perusahaan*. (Diakses pada tanggal 29 Mei 2019), dari <http://www.pthardaesaraksa.com/>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Rivai, V., & Junani Sagala, E. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan Pertama*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Syardiansyah. dan Susanto, H. (2018). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mapoli Raya Di Kecamatan Seruway”. *Katalogis*, 1(1).
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76-89.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Andi*.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.
- Siregar, S. (2013). Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif. *Jakarta: Bumi Aksara*, 102.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.

Sedarmayanti, M. S. D. M., Birokrasi, R., & Sipil, M. P. N. (2011). PT Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2002). Manajemen sumber daya manusia.

Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. expert.

Wirawan, Dr. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yani, M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media, 61.