

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *DEPARTEMENT* *FINANCE* PT. MERAK JAYA BETON

Angga Yastihayu Anindita

STIE Mahardhika
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia
Email : anggayasti299@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya, dengan menggunakan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Merak Jaya Beton Surabaya yang berjumlah 62 karyawan. Sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode probabilitas (*probability sampling*). Sedangkan metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat uji berupa *software* komputer program SPSS versi 23.

Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi linier berganda variabel motivasi sebesar 0,379, variabel kompensasi sebesar 0,741 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,307. Hasil uji t variabel motivasi bernilai t hitung (2,927) > t tabel (2,002), variabel kompensasi bernilai t hitung (5,548) > t tabel (2,002) dan variabel lingkungan kerja bernilai t hitung (4,049) > t tabel (2,002), yang artinya variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Surabaya. Dan nilai uji F sebesar F hitung (77,385) > F tabel (2,76) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Surabaya.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas kerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Merak Jaya Beton Surabaya, using motivation, compensation and work environment as an independent variable, and employee work productivity as a dependent variable. This study aims to analyze the effects of motivation, compensation and work environment on employee work productivity PT. Merak Jaya Beton Surabaya. This research uses quantitative approach method. The sample of this research is employees of PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya, totaling 62 employees. Respondent sample in this research use probability method (probability sampling). While the sampling method of this study using simple random sampling. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis and using the test tool in the form of computer software program SPSS version 23.

After testing of the proposed hypothesis, then obtained the value of multiple linear regression coefficient of variable motivation of 0.379, compensation variable of 0.741 and work environment variable of 0.307. The result of t test of motivation variable is t value (2,927) > t table (2,002), compensation variable is t count (5,548) > t table (2,002) and work load variable t value (4,049) > t table (2,002), which means the variable motivation, compensation and work environment partially affect the employee work productivity of PT. Merak Jaya Surabaya. And F test value equal to F count (77,385) > F table (2,76) with significance level equal to $0,000 < 0,05$ which means the variable motivation, compensation and work environment simultaneously affect the employee work productivity of PT. Merak Jaya Beton Surabaya.

Keywords: Motivation, Compensation, Work environment, Employee work productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen dalam memenuhi kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku,

modal dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa

mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

PT. Merak Jaya Beton adalah perusahaan yang memiliki anak perusahaan di Jawa - Bali sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi beton dengan jumlah karyawan yang banyak. Sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya proses motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai untuk karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika produktivitas kerja telah mencapai target atau sesuai dengan perencanaan awal, maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan produktivitas kerja yang mereka capai.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departement finance PT. Merak Jaya Beton?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departement finance PT. Merak Jaya Beton?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departement finance PT. Merak Jaya Beton?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departement finance PT. Merak Jaya Beton?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Dessler (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian.

Menurut Bangun (2012) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. Pengadaan sumber daya manusia
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pemberian kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Motivasi

Menurut Robbins Stephen P dan Timothy A. Judge (2013) "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak

akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Robbins and Judge (2008) digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Security or safety needs), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or acceptance needs), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem needs), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Needs for self actualization), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Kompensasi

Menurut (Mulyadi, 2015) adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

Menurut (Mulyadi, 2015) Secara umum tujuan pemberian kompensasi adalah disamping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Peningkatan produktivitas
4. Mempertahankan karyawan yang berprestasi

Rivai (2010) juga mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

1. Kompensasi finansial, yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka
2. Kompensasi non finansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Lingkungan kerja

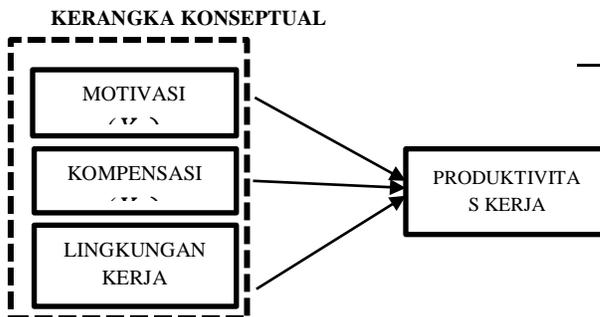
Lingkungan adalah keseluruhan atau aspek gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi produktivitas kerja organisasi itu. Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi

menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan nilai nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Produktivitas Kerja

Menurut (Maurits, 2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.



Sumber : Diolah oleh peneliti (2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PELANGI, Mranggen Demak sebanyak 74 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel sebesar 62 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.10
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,747	0,25	VALID
	X1.2	0,477	0,25	VALID
	X1.3	0,661	0,25	VALID
	X1.4	0,707	0,25	VALID
	X1.5	0,557	0,25	VALID
Kompensasi (X2)	X2.1	0,858	0,25	VALID
	X2.2	0,810	0,25	VALID
	X2.3	0,834	0,25	VALID
	X2.4	0,894	0,25	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,588	0,25	VALID
	X3.2	0,620	0,25	VALID
	X3.3	0,576	0,25	VALID
	X3.4	0,486	0,25	VALID
	X3.5	0,663	0,25	VALID
	X3.6	0,762	0,25	VALID
	X3.7	0,774	0,25	VALID
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,628	0,25	VALID
	Y2	0,656	0,25	VALID
	Y3	0,642	0,25	VALID
	Y4	0,695	0,25	VALID
	Y5	0,424	0,25	VALID
	Y6	0,384	0,25	VALID
	Y7	0,626	0,25	VALID
	Y8	0,648	0,25	VALID

Sumber : data diolah

Tabel 4.10 pengujian validitas dikatakan valid terlebih dahulu dilihat dari nilai signifikan pada kolom jumlah (menggunakan tingkat signifikansi 5%) dengan kriteria nilai sig. < 0.05 maka data dikatakan valid dan nilai sig. >0.05 maka data dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off >0,60	Kesimpulan
X1	0.612	0.6	Reliabel
X2	0.871	0.6	Reliabel
X3	0.761	0.6	Reliabel
Y	0.72	0.6	Reliabel

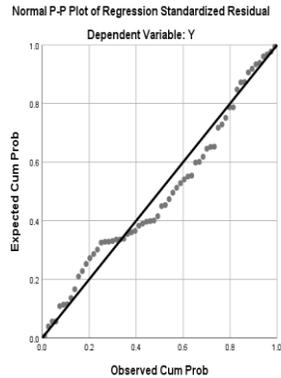
Sumber : data diolah

karena nilai *Cronbach's Alpha* pada keempat variabel >0,600. Sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

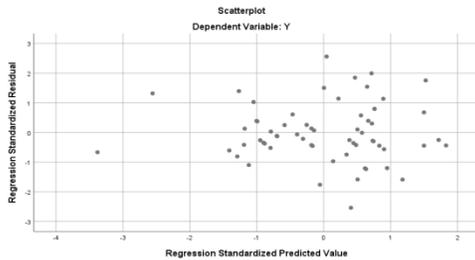


Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Pada Gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedasitas

Gambar 4.3 Hasil Uji



Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Pada Gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	0.8	0.79	1.58744	1.975

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1) (Priyatno, 2012). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi.

Dapat diketahui pada penelitian tersebut bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.010 terletak pada daerah antara dU dan 4 - dU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.094	1.873		2.186	0.033		
	X1	0.379	0.13	0.267	2.927	0.005	0.414	2.417
	X2	0.741	0.134	0.448	5.548	0	0.529	1.889
	X3	0.307	0.076	0.32	4.049	0	0.552	1.812

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Dari Tabel 4.13 Coefficients dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen X1 (0,414), X2 (0,529), X3 (0,552) lebih dari 0,1 dan VIF dari ketiga variabel independen X1 (2,417), X2 (1,889), X3 (1,812) kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14

Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.094	1.873		2.186	0.033		
	X1	0.379	0.13	0.267	2.927	0.005	0.414	2.417
	X2	0.741	0.134	0.448	5.548	0	0.529	1.889
	X3	0.307	0.076	0.32	4.049	0	0.552	1.812

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 23 yang disajikan pada Tabel 4.14 di atas, maka model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,094 + 0.379X_1 + 0.741X_2 + 0.307X_3$$

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012).

Menurut (Siti Nurhasana, 2016) t tabel dapat dicari pada $df = 62 - 3 - 1 = 58$. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada table 4.15

Tabel 4.16

Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.094	1.873		2.186	0.033		
	X1	0.379	0.13	0.267	2.927	0.005	0.414	2.417
	X2	0.741	0.134	0.448	5.548	0	0.529	1.889
	X3	0.307	0.076	0.32	4.049	0	0.552	1.812

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

1. Pengujian b_1 (Motivasi) Dapat diketahui bahwa t hitung (2,927) > t tabel (2,002) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Merak Jaya Beton.
2. Pengujian b_2 Dapat diketahui bahwa t hitung (5,548) > t tabel (2,002) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Merak Jaya

Beton. Nilai koefisien dan t hitung positif artinya berpengaruh positif yaitu jika kompensasi meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat

3. Pengujian b_3 Dapat diketahui bahwa t hitung (4,049) > t tabel (2, 002) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Merak Jaya Beton. Nilai koefisien dan t hitung positif artinya berpengaruh positif yaitu jika lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012).

Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut

ini:

Tabel 4.16

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.02	3	195.007	77.385	.000 ^b
	Residual	146.158	58	2.52		
	Total	731.177	61			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 62 - 3 - 1 = 58$. Dapat diketahui bahwa F hitung (77,385) > F tabel (2,76) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *department finance* PT. Merak Jaya Beton.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	0.8	0.79	1.58744	1.975
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Dari output Tabel 4.17 Model Summary dapat diketahui nilai R^2 (Adjusted R Square) adalah 0,8. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu 80% sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Merak Jaya Beton.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Merak Jaya Beton .
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Merak Jaya Beton.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Merak Jaya Beton.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti memberi beberapa saran baik bagi instansi PT. Merak Jaya dan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh Produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan produktivitas pegawai, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan gaji pegawai secara berkala dan terus menerus.
2. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai program pelatihan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman perlu dilakukan dengan menambah perlengkapan pendukung pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Budiyanto, E. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dhermawan, A. A. N. B. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerj dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Emmywati., MM (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya.
- Fatihudin, Didin.(2015). *Metodologi Penelitian*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Ferlina, Sukamawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinera Pegawai di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis* , 2(3), 175-194.
- Ghozali, imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksaran.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*., Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- mandasari, Christy. (2015). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel intervening Pengaruh Kompensasi Finansial Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember*, Universitas Jember.
- Maulidar. (2012) *Pengaruh kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh*, 1(1), 1-20
- Narbuko, C. dan H. A. A. (2015). *Metodologi Penelitian*., Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: C.V Andi Offset. 3(March), 27–38. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-03.05>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P dan Timothy A. Judge. (n.d.). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2).
- Sutrisno, V. L. P. dan B. T. S. (2016). THE TEACHING AND LEARNING OF AUTOMOTIVE ELECTRICAL. *Pendidikan*, 6(1).
- Trang, I. (2016). Stress And Compensation Impact On Work Productivity of Family Planning Counseling In Tomohon, North Sulawesi. *Journal of Life Economics*, 255–269.
- Tri, A. F., & Zhou, X. (2019). Impact of Transformational Leadership And Compensation on Innovation Behavior, With Extrinsic Motivation As Mediator,