

PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA SEKTOR PERBANKAN DI DKI JAKARTA

Zihan Fadhilah

Indonesia Banking School

Erric Wijaya

Indonesia Banking School

erric.wijaya@ibs.ac.id

Abstract

This study aims to determine the Effect of Compensation, Work Quality, and Work Environment on the Performance of Contract Employees in the Banking Sector in DKI Jakarta. This type of research is quantitative. The population in this study were contract employees in the banking sector in DKI Jakarta. With a total sample of 85 respondents. Using random sampling techniques through the distribution of questionnaires with data processing using SPSS. Based on the results of the t test that the compensation variable does not have a positive effect on employee performance. And the variable of work quality has a positive effect on employee performance. And the work environment variable has a positive effect on employee performance.

Keywords: *compensation; quality of work; work environment; performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada Sektor Perbankan di DKI Jakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta. Dengan total sampel sebanyak 85 responden. Menggunakan Teknik random sampling melalui penyebaran questioner dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil uji t bahwa pada variable kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta variable lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kompensasi; kualitas kerja; lingkungan kerja; kinerja*

*) Corresponding Author

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah proses efektifitas operasional yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar dan kriteria. Sehingga pemberian kompensasi serta kualitas kerja harus memiliki satu keterkaitan yang erat, begitu pula dengan penyedia lingkungan kerja dengan baik. Oleh sebab itu, alasan mengapa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman demi kelancaran kinerja karyawan. Dengan fasilitas yang memadai, dapat memudahkan karyawan dalam bekerja, serta menjaga suasana hati karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik dan optimal, produktivitas karyawan akan meningkat, sehingga tercapainya target perusahaan tidak membutuhkan waktu yang cukup Panjang. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung. Hal ini bisa menurunkan produktivitas setiap karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Dengan demikian pemberian kompensasi dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kinerja dalam suatu organisasi industri, sedangkan meningkatnya kinerja dalam perusahaan berarti terdapat efektifitas serta efisiensi dalam menjalankan aktivitasnya.

Pada Era ini, status kepegawaian adalah salah satu bentuk perbedaan yang ada pada perusahaan. Karyawan kontrak (tidak tetap) dan karyawan tetap. Karyawan kontrak adalah karyawan atau pegawai yang diangkat oleh perusahaan dalam tempo waktu tertentu atau terbatas. Perbedaan status antara karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah salah satu indikasi yang membuat adanya persepsi pada karyawan. Persepsi yang timbul baik dalam bentuk positif ataupun negatif, hal ini adalah faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan pada perusahaan.

Dengan adanya perbedaan status pada karyawan, memunculkan ketidaksenjangan pada perusahaan antar karyawan. Karyawan kontrak merasa tidak aman dengan status pekerjaannya yang bisa sewaktu – waktu diberhentikan, ataupun masa kontrak tidak diperpanjang lagi oleh perusahaan. Serta perbedaan tunjangan serta fasilitas yang diberikan perusahaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Perbedaan ini membuat karyawan kontrak mempengaruhi kinerjanya.

Fenomena yang sering muncul di dunia kerja, yang biasa kenal dengan karyawan kerja kontrak. Karyawan kontrak di dalam peraturan pemerintah pada pasal ketenagakerjaan sudah diatur oleh UU di Negara Indonesia. Kontrak kerja yang dimiliki setiap karyawan pada dasarnya memiliki karakter masing – masing. Perbedaan yang signifikan dari karyawan tetap dan karyawan kontrak ialah kedudukan pada status kepegawaiannya (legal). Karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu dalam bekerja, sedangkan karyawan kontrak memiliki jangka waktu dalam bekerja. Hal tersebut didasarkan dalam sebuah perjanjian setiap karyawan. Karyawan kontrak memiliki perjanjian dalam bentuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan artian bekerja dengan memiliki jangka waktu, pemutusan hubungan kerja dengan batas waktu tertentu. Sedangkan karyawan tetap dalam bentuk PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), berarti karyawan bekerja tanpa batas waktu yang ditentukan.

Ada beberapa hal yang diuntungkan untuk kinerja karyawan kontrak dari peraturan Undang – Undang Omnibuslaw Cipta kerja dibandingkan Undang Undang Ketenagakerjaan. Pada Undang – Undang Ketenagakerjaan Bonus tidak diatur didalamnya. Tetapi pada Undang – Undang Omnibuslaw Cipta Kerja bahwa, memberikan bonus, atau penghargaan lainnya bagi pekerja sesuai dengan masa kerjanya. Bonus tertinggi senilai lima kali upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun atau lebih. Pada peraturan jaminan kehilangan kerja di Undang – Undang Ketenagakerjaan tidak diatur didalamnya. Dan pada Undang – Undang Omnibuslaw Cipta Kerja menambahkan program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Dan pada Undang – Undang Ketenagakerjaan pada peraturan outsourcing, penggunaan outsourcing dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok, serta masa kerja yang dibatasi. Sedangkan pada Undang – Undang Omnibuslaw Cipta Kerja Aturan UU penggunaan outsourcing dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok, serta tidak dibatasi dalam masa kerjanya.

Hal lain terkait gaji, fasilitas kesehatan dan kesejahteraan, libur ataupun cuti, serta dan lain lain. Karyawan kontrak memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap, tergantung dengan perjanjian antar karyawan dan perusahaan yang sudah disepakati. Dengan itu, setiap karyawan dengan status

kepegawaian apapun memiliki hak yang sama dan kewajibannya masing – masing dan harus tercatat di dalam perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan, karyawan terkait harus mengetahuinya dengan detail. Karena organisasi atau perusahaan, selalu memiliki fungsi strategis, memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya

Dalam hal ini karyawan harus lebih berkontribusi dalam menghadapi resiko operasional perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kerja, serta perusahaan yang memberi fasilitas lingkungan kerja yang sehat, demi meningkatnya prospek kerja. Apabila manajemen di suatu perusahaan tidak bisa mengatur sumber daya manusia dengan baik bisa menyebabkan resiko operasional kearah negatif. Perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap memengaruhi kinerja kerja pada perusahaan.

Kinerja kerja yang baik akan mendapatkan imbalan yang sesuai ataupun dihargai oleh perusahaan. Sehingga karyawan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan dimana ia bekerja, mempercayai bahwa perusahaan tersebut memiliki integritas, adil, dan mensejahterakan semua karyawannya. Untuk menggapai target perusahaan memerlukan tenggang waktu dalam mencapainya, dengan meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Program- program pendidikan dan pelatihan, perbaikan kompensasi dan pemberian punishment, serta penetapan jenjang karier yang jelas pada sejumlah karyawan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas.

Tujuan

1. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif kualitas Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh positif Untuk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan serta meningkatkan kualitas kerja, dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan.

4. Bagi Ilmu Pendidikan

Manfaat penelitian ini bagi ilmu pendidikan adalah untuk menambah ilmu realita dunia kerja sesungguhnya serta menjadi bahan referensi di ilmu pendidikan.

5. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah memberikan wawasan dan pengetahuan baru terhadap lingkungan kerja di perusahaan

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama untuk menggapai tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan, menurut Sutrisno (2018:123). Banyak hal yang mempengaruhi faktor instrinsic dari kinerja kerja sendiri. Seperti Pendidikan, motivasi, Kesehatan, spiritual, pengalaman, kemampuan, keterampilan, dan emosi. Kinerja kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai perusahaan dengan menjalankan tugas – tugas yang telah diberikan untuk menghasilkan tujuan yang maksimal dengan standar waktu yang telah ditentukan.

Kinerja kerja akan dikatakan berhasil apabila cita – cita atau tujuan yang diinginkan suatu perusahaan berhasil. Setiap pegawai memiliki target masing – masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memberikan kinerja kerja yang maksimal maka waktu untuk menggapai tujuan perusahaan akan sangat signifikan. Perusahaan pun harus mengerti, bahwa kinerja kerja yang dimiliki setiap karyawan pasti berbeda-beda.

Berikut beberapa faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja kerja.

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah yang dimiliki oleh setiap karyawan tentang dunia kerja yang dijalankan secara baik dan benar untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah skill ataupun kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin lihai skill yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin cepat kinerja kerja berlangsung.

3. Kepribadian

Kepribadian adalah karakter atau sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan, dan berbeda diantara satu dengan yang lainnya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah Rasa keinginan atau dorongan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila setiap karyawan memiliki rasa keinginan atau dorongan yang kuat, maka setiap karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan tersebut dengan hasil yang memuaskan.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Perilaku seorang atasan ataupun pimpinan perusahaan bagaimana cara pimpinan perusahaan melakukan pengelolaan maupun mengatur perusahaan serta karyawannya. Dan memberikan perintah serta wewenang kepada setiap karyawannya untuk menjalankan tugas yang semestinya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah Bayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah Tempat atau lingkungan perusahaan baik suasana ataupun kondisi disekitar lokasi kerja yang berpengaruh akan kinerja kerja karyawan.

8. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah Rasa yang dimiliki oleh setiap karyawan atas apa yang sudah dilakukan atas kinerja kerjanya

Kompensasi

Setiap karyawan yang bekerja pada dasarnya bertujuan untuk memperoleh uang untuk menunjang kebutuhan hidup. Sehingga karyawan berusaha semaksimal mungkin memberikan loyalitas kepada perusahaan tempat bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai. Dan cara perusahaan menghargai prestasi kerja dan loyalitas tersebut dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah krusial dari berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memberikan penilaian suatu keberhasilan manajemen perusahaan secara menyeluruh, hal tersebut adalah cara perusahaan untuk karyawan meningkatkan kinerja kerja demi menggapai tujuan perusahaan. Sehingga dibutuhkan beberapa pandangan dan pemahaman tentang kompensasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian atau pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan sebagai tanda hubungan kepegawaian terhadap perusahaan, menurut Akbar, et al (2021:125). Setiap perusahaan memiliki indikator kompensasinya masing – masing, dalam penilaian pemberian kompensasi kepada setiap karyawan perusahaan. Menurut (Hasibuan 2017:4)

1. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu disetiap periode tanpa memandang jam kerja karyawan (Kadarsiman, 2014:317)

2. Upah

Upah adalah imbalan balas jasa kepada pekerja dengan periode harian dengan bayaran yang sudah disepakati kedua belah pihak (Hasibuan, 2014:22)

3. Insentif

Insentif adalah Bayaran yang diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan keuntungan yang dihasilkan atas kinerja kerja yang meningkat (Kadarisman, 2014:203)

4. Asuransi

Asuransi adalah perjanjian antara dua orang atau lebih di mana pihak bertanggung membayarkan iuran/kontribusi/premi untuk mendapat penggantian atas risiko kerugian, kerusakan, atau kehilangan, yang dapat terjadi akibat peristiwa yang tidak terduga.

5. Tunjangan

Tunjangan adalah Imbalan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya (Kadarisman, 2016:230)

Kualitas Kerja

Kualitas atau yang biasa kita lihat dengan mutu adalah melihat banyak pandangan. Dengan sisi negatif ataupun sisi positif. Kualitas yang dimaksud tidak selalu bernilai baik. Kualitas kerja adalah nilai atau hasil yang dapat diukur dengan efisiensi serta efektivitas pekerjaan seseorang yang dilakukan oleh pegawai ataupun karyawan pada perusahaan, demi mencapai target atau cita – cita perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kualitas kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dari perusahaan yang telah diberikan.

Kualitas kerja dapat digapai oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan di dalam organisasi, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mempengaruhi atau bergantung untuk beberapa hal berikut:

1. Memperlakukan setiap karyawan dengan adil

2. Memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menggunakan kemampuan ataupun ketrampilannya dengan maksimal, demi mencapai kualitas diri terbaik.

3. Memberikan rasa kepercayaan kepada seluruh karyawan, dan menjaga kualitas komunikasi dengan baik.

4. Memberikan kesempatan untuk seluruh karyawan dalam mengambil keputusan penting, yang melibatkan karyawan tersebut di dalam pekerjaannya.

5. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja kerjanya.

6. Memberikan lingkungan yang aman dan tenang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik serta nyaman. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, karyawan akan memiliki energi positif dalam melakukan pekerjaannya.

Memberikan perhatian akan pentingnya lingkungan kerja dapat menambah berkembangnya pola pikir karyawan yang karena memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Dengan hal ini, perusahaan akan mendapat input yang maksimal dari setiap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja adalah satu keterkaitan dengan perusahaan ataupun organisasi, sehingga seharusnya manajemen memerhatikan lingkungan kerja dalam melakukan kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan, karena lingkungan kerja tempat ataupun suasana dimana karyawan menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja dinilai baik untuk melakukan suatu proses kegiatan apabila nyaman, tenang, dan tentram.

Lingkungan kerja yang kondusif tercipta dari adanya pengolahan organisasi yang baik. Lingkungan kerja yang baik, akan memiliki suasana yang positif, dan lingkungan kerja yang memiliki suasana negatif tercipta dari kurang terorganisirnya manajemen yang ada. Ada beberapa indikator – indikator lingkungan kerja, menurut (Nitisemito, dalam Romadhoni, Asmony, & Suryatni 2015).

1. Suasana Kerja

Suasana kerja yang berenergi positif, akan memberikan rasa nyaman kepada seluruh karyawan. Hal ini meliputi penerangan, cahaya yang masuk, ketenangan, tidak bising, serta keamanan di dalam

lingkungan kerja.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang dimaksud adalah hubungan satu sama lain antar karyawan, tanpa adanya masalah kepercayaan satu sama lain. Ini adalah salah satu faktor yang membuat karyawan bertahan di dalam suatu perusahaan. Memiliki hubungan yang baik antar karyawan dengan baik, kekeluargaan, serta harmonis sangat mempengaruhi kinerja kerja karyawan di suatu perusahaan.

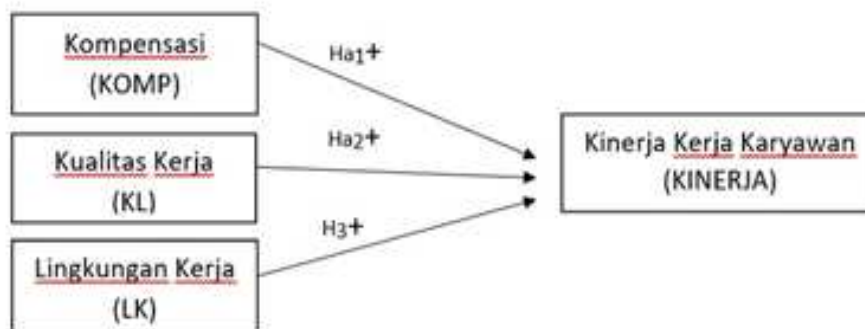
3. Fasilitas Kerja

Menurut Burrow & Henwood (dalam Lelenggu, 2015), terdapat 3 bagian dalam lingkungan kerja, adalah :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah kondisi fisik, sarana, dan sumber daya teknologi.

b. Lingkungan Manusia



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Lingkungan manusia adalah semua hubungan yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, anggota organisasi, tim, dan kepemimpinan.

c. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi adalah struktur organisasi dan prosedural yang mencakup secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan kerangka pemikiran sehingga formula hipotesis yang diajukan dalam uji kebenaran penelitian ini pada karyawan kontrak di DKI Jakarta (Freshgraduate), adalah

Ho1 : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ho2 : Kualitas kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ho3 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini meneliti tentang kompensasi, kualitas kerja, dan lingkungan kerja, dan kinerja kerja karyawan. Objek penelitian ini mengenai karyawan kontrak freshgraduate di DKI Jakarta. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survey. Dengan menggunakan penyebaran kuesioner menggunakan Google Form dalam pengumpulan Data. Sampel ini diambil dari karyawan kontrak di DKI Jakarta dengan rentang usia (18-24 tahun), sebanyak 85 responden. instrument penelitian yang digunakan adalah Skala Likert. Dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS (Statistical Product and Services) dalam melakukan perhitungan.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini disebarakan kuesioner sebanyak 85 responden oleh penulis. Responden pada penelitian ini adalah karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta. Penulis menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data untuk menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan hasil yang akurat, penulis menggunakan perhitungan melalui skala Likert 1-6 sebagai acuan dari pilihan jawaban yang disebarakan kepada responden oleh penulis. Responden di dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta. Karakteristik dalam penelitian ini terdiri dari : Jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, gaji, dan wilayah.

1. Terdiri atas 30 responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan presentase 35%, dan 55 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 65%.

2. Rentang usia kurang dari usia 20 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase 6%, usia 20 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase 2% , usia 21 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 4% , usia 22 tahun sebanyak 27 responden dengan presentase 32% , usia 23 tahun sebanyak 35 responden dengan presentase 41% , dan 24 tahun sebanyak 13 responden dengan presentase 15%.

3. Lama bekerja kurang dari satu tahun lama bekerja dengan jumlah responden sebanyak 28 dengan presentase 33%, lama bekerja 1-2 tahun dengan jumlah 31 responden dengan presentase 36%, lama bekerja 3-5 tahun dengan jumlah 23 responden sebanyak 27%, dan lebih dari 5 tahun dengan jumlah 3 responden dengan presentase 4%.

4. Responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 30 orang dengan presentase 35%, berpendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang dengan presentase 14%, dan berpendidikan terakhir S1 sebanyak 43 orang dengan presentase 51%.

5. Responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 30 orang dengan presentase 35%, berpendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang dengan presentase 14%, dan berpendidikan terakhir S1 sebanyak 43 orang dengan presentase 51%.

6. Karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Selatan sebanyak 75 responden dengan presentase 88%, karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Timur sebanyak 7 responden dengan presentase 8%, karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Pusat sebanyak 2 responden dengan presentase 3% dan karyawan yang bekerja di wilayah di Kepulauan Seribu sebanyak 1 responden dengan presentase 1%.

Uji Validitas

Uji Validitas ini didapatkan setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner setelah dilakukan uji validitas pre-test dan dinyatakan valid. Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang telah di sebar kepada responden sebanyak 85 orang. Uji validitas ini di signifikasikan menggunakan r tabel pada tingkat 0,05. Apabila nilai positif dan r hitung > r tabel maka indikator tersebut dinyatakan valid (Priyatno, 2014)

Tabel 1 Uji Validitas Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>r Hitung</i>	<i>r Tabel</i>	<i>Kriteria</i>
<i>Kompensasi</i>	<i>X1.1</i>	<i>0,803</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.2</i>	<i>0,809</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.3</i>	<i>0,737</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.4</i>	<i>0,840</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X1.5</i>	<i>0,619</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
<i>Kualitas Kerja</i>	<i>X2.1</i>	<i>0,875</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X2.2</i>	<i>0,893</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X2.3</i>	<i>0,889</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.1</i>	<i>0,781</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.2</i>	<i>0,823</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>X3.3</i>	<i>0,811</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.4</i>	<i>0,878</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>X3.5</i>	<i>0,795</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>

<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Y1</i>	<i>0,836</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>Y2</i>	<i>0,844</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>Y3</i>	<i>0,835</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>
	<i>Y4</i>	<i>0,800</i>	<i>0,213</i>	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah, 2022

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikasi 0,05 untuk r tabel yang disyaratkan sebesar 0,213.

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas ini didapatkan setelah peneliti melakukan penyeberan kuesioner setelah dilakukan uji realibiltas pre-test dan dinyatakan valid. Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang telah di sebar kepada responden sebanyak 85 orang. Uji realibiltas ini dilakukan untuk menunjukan bahwa setiap indikator dapat digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, dengan indikator dinyatakan baik. Pengukuran realibilitas ini menggunakan skala Likert 1 – 6 menggunakan aplikasi SPSS 21 dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Sebuah indikator dinyatakan realiabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Tabel 2 Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kompensasi	0,815	Realiablel
Kualitas Kerja	0,859	Realiablel
Lingkungan Kerja	0,876	Realiablel
Kinerja Karyawan	0,842	Realiablel

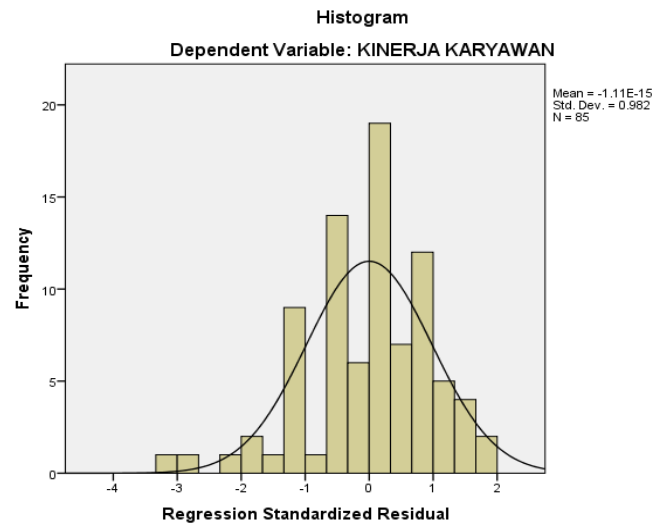
Sumber: Data diolah, 2022

Dari data dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada data tersebut dinyatakan realiabel karena nilai cronbach's Alpha $>$ 0,60. Sehingga dinyatakan bahwa variable kompensasi, kualitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah realiabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang berjalan baik adalah apabila nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan Metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikasi $>$ 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas Penelitian Metode Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 2 Uji Normalitas Metode

Sumber : Data diolah, 2022.

		Unstandardize d Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05818147
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smimov Z		.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.460

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

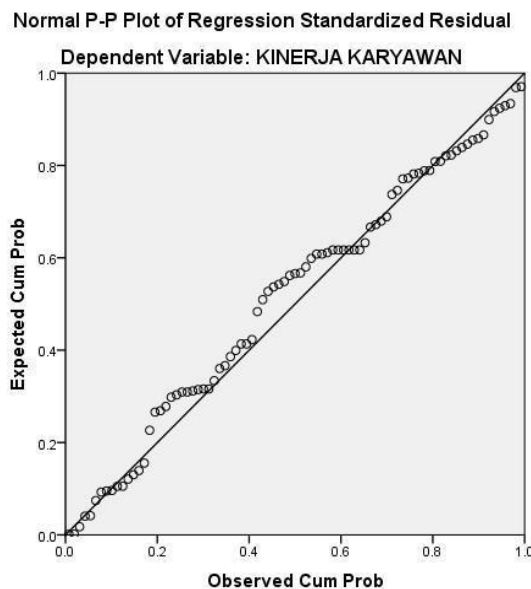
Gambar 3 Uji Normalitas Metode Grafik

Sumber: Data diolah, 2022.

Dari data tabel 4.10 diinformasikan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,460, nilai tersebut menunjukkan bahwa distribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$. Dan dari hasil gambar 4.7 metode grafik histogram menunjukkan bahwa grafik melandai keatas sehingga dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal. Serta dari hasil gambar 4.8 metode grafik diketahui berdistribusi normal, karena titik penyebaran berada pada setiap titik diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditunjukkan untuk menilai interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik dinilai dari tidak terjadinya interkorelasi antar variabel independen (Priyatno, 2014). Uji multikolinearitas dapat dinilai dengan nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) pada model regresi. Batasan yang digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah apabila Nilai tolerance $< 0,1$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas, dan begitupun sebaliknya apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 maka multikolinearitas tidak



terjadi.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas Penelitian Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standard	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		d			Statistics	
			Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)							
KOMPEN	5.8	1.5		3.7	.0		
SASI	71	81		13	0		

1 KUALITAS KERJA	-	.0	-	-	.4	.5	1.7
LINGKUN GAN	.0	6	.0	.7	6	7	28
KERJA	50	8	73	35	5	9	
	.6	.1	.5		.0	.4	2.0
	5	3	0	4.6	0	8	54
	2	9	8	87	0	7	
	.2	.0	.3		.0	.4	2.2
	4	8	3	2.9	0	4	38
	2	2	3	38	4	7	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil data tabel 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kualitas kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance > 0,10 Dan nilai VIF < 10,00. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini diantara setiap variable independen.

Uji Heterokedastisitas

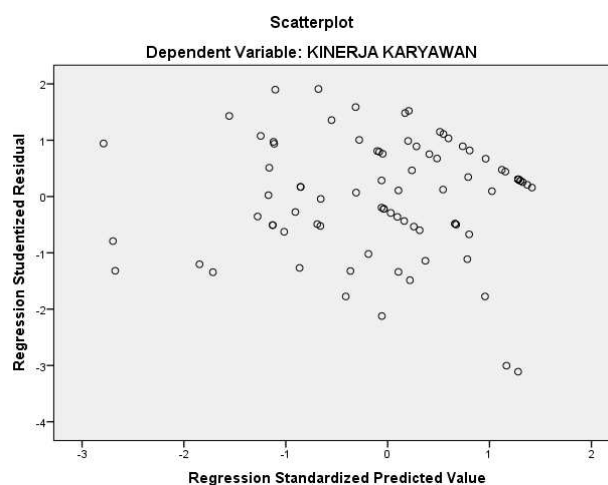
Gambar 4 Uji Heterokedastisitas Metode Grafik

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, dengan asumsi jika ada pola tertentu yang teratur, seperti gelombang, melebar ataupun menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas dan apabila tidak terjadi pola yang jelas ataupun titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Pada gambar 4.9 dapat disimpulkan bahwa uji asumsi klasik pada model regresi ini dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Regresi Linear Berganda Coefficients^a



Model	Unstandardized Coefficients	Standardiz ed	t	Sig.
-------	--------------------------------	------------------	---	------

			Coefficient s		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.871	1.581		3.713	.000
KOMPENSASI 1	-.050	.068	-.073	-.735	.465
KUALITAS KERJA	.652	.139	.508	4.687	.000
LINGKUNGAN KERJA	.242	.082	.333	2.938	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar 5,871 dan untuk nilai kompensasi (nilai β) sebesar -0,050 , nilai kualitas kerja (nilai β) sebesar 0,652 , serta nilai lingkungan kerja (nilai β) sebesar 0,242. Sehingga didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Keterangan

$$Y = 5,871 - 0,050KOMP_i + 0,652KL_i + 0,242LK_i$$

KINERJA : Kinerja Karyawan

KOMP : Variabel kompensasi

KL : Variabel kualitas kerja

LK : Variabel lingkungan kerja

Dengan memiliki arti, yaitu:

- Nilai konstanta Kinerja Karyawan (KOMP) sebesar 5,871 yang menyatakan jika variable X_1 , X_2 , X_3 sama dengan konstanta yaitu Kompensasi, Kualitas Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sehingga kinerja karyawan adalah 5,871 satuan.
- Koefisien KOMP sebesar -0,050 berarti setiap terjadi peningkatan variable kompensasi (KOMP) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar -0,050 (5%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel kompensasi (KOMP) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,050 (5%). Berdasarkan jurnal terdahulu Nirvana Monika Sangkaen (2019), menurut Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama seperti penelitian Zaki Fa'jar Shodiq (2020), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator besarnya gaji, bonus, insentif dan tunjangan tidak berpengaruh kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah kenyamanan dalam bekerja. Dan menurut Hasibuan (2018) semakin besar kompensasi, maka semakin berkurangnya niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Karena ia, merasa di hargai dan kebutuhannya hidupnya dapat tercukupi. Oleh karena itulah dikatakan korelasinya negatif.

- Koefisien KL sebesar 0,652 berarti setiap terjadi peningkatan variabel KL (kualitas kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,652 (65,2%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel KL (kualitas kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,652 (65,2%).
- Koefisien LK sebesar 0,242 berarti setiap terjadi peningkatan variabel LK (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,242 (24,2%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel LK (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,242 (24,2%).

Uji F

Uji F (Goodness Of Fit) adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini fit dengan model penelitian. Dan untuk mengetahui Uji F signifikan maka model dikatakan layak untuk diteliti, atau model fit. Model dikatakan layak apabila data fit (cocok) dengan persamaan regresi. Model Goodness of Fit yang dapat dilihat dari nilai uji F analisis of variance (ANOVA), (Ghozali, 2013) Pada penelitian ini nilai F tabel adalah 2,70, menggunakan rumus sebagai berikut:

Jika probabilitas (sig) $\geq 0,05$ maka H_0 tidak dapat ditolak, jika probabilitas (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 6 Uji F Penelitian ANOVA^a

Sumber : Data diolah, 2022

Dan berikut hasil dari Tabel 6, diinformasikan bahwa F hitung sebesar 31.207 > F table sebesar 2,70. Dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian uji F (Goodness Of Fit) yaitu, variabel kompensasi, kualitas kerja, dan lingkungan kerja dapat digunakan dan telah fit dalam model penelitian ini.

H_0 : Data tidak fit dalam model penelitian

H_a : Data fit dalam model penelitian

Uji t

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	411.273	3	137.091	31.207	.000 ^b
Residual	355.833	81	4.393		
Total	767.106	84			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KUALITAS KERJA

Uji t dilakukan untuk mengukur dari masing – masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut:

- jika angka probabilitas (sig) $> 0,05$ dan t (hitung) $< t$ (table) maka H_0 diterima.
- jika angka probabilitas (sig) $< 0,05$ dan t (hitung) $> t$ (table) maka H_0 ditolak.
- Dan penelitian ini menggunakan pengujian 2 sisi, menggunakan t table sebesar 1,666 pada tingkat signifikansi 0,05

Tabel 7 Uji t Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.871	1.581		3.713	.000
KOMPENSASI	-.050	.068	-.073	-.735	.465
1 KUALITAS KERJA	.652	.139	.508	4.687	.000
LINGKUNGAN KERJA	.242	.082	.333	2.938	.004

Sumber : Data diolah, 2022

1. Hipotesis 1

(Ho₁) = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta

(Ha₁) = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta

Dari hasil tabel 4.14 di dapatkan nilai t hitung variabel kompensasi sebesar -0,735

< 1,666 dengan nilai signifikansi 0,465 > 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Atau dengan artian bahwa **Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta.**

2. Hipotesis 2

(Ho₁) = Kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta

(Ha₂) = Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta

Dari hasil tabel 7 di dapatkan nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 4.687 > 1,666 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Atau dengan artian bahwa **Kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta.**

3. Hipotesis 3

(Ho₃) = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta

(Ha₃) = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta

Dari hasil tabel 7 didapatkan nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 2.938 > 1,666 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Atau dengan artian bahwa **Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak pada sector perbankan di DKI Jakarta.**

4. PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui pembuktian hipotesis bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama seperti penelitian Zaki Fa'jar Shodiq (2020), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator besarnya gaji, bonus, insentif dan tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah kenyamanan dalam bekerja. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan diluar gaji meliputi tunjangan, insentif dan bonus. Meskipun kompensasi yang diberikan dengan cukup, tetapi kinerja karyawan tidak terpengaruh karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui pembuktian hipotesis bahwa kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga penelitian ini menunjukkan hasil yang sama seperti penelitian terdahulunya Muhammad Ali Musa Nasution (2018), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini di perkuat oleh Aida Fitri Nuril Multazamah (2021), yang memberi kesimpulan bahwa kualitas kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dan apabila kualitas kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pembuktian hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,005$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga penelitian ini menunjukkan hasil yang sama seperti penelitian terdahulunya Farikha Nur Khasanah (2016), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini di perkuat oleh Siti Rahmi (2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dan apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi, kualitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Sektor Perbankan di DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta.

Saran

Hasil dan saran penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun peneliti sudah berusaha memaksimal mungkin. Dan berharap bisa membantu untuk penelitian selanjutnya.

Khususnya untuk perusahaan perbankan di DKI Jakarta dalam meningkatkan sumber daya manusia terutama karyawan kontrak yang bekerja dapat disesuaikan dengan visi-misi perusahaan itu sendiri. Dan berikut saran yang dapat peneliti berikan:

A. Saran untuk perusahaan

1. Bagi manajemen perusahaan perbankan di DKI Jakarta diharapkan untuk memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan kontrak dalam mengemban tanggung jawabnya masing-masing.

2. Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta, sehingga di sarankan untuk manajemen ataupun perusahaan dapat mengapresiasi dari hasil kinerja karyawan atas loyalitas yang telah diberikan kepada perusahaan.

3. Berdasarkan profil responden yang didapatkan hasil dari kuesioner yang disebar, bahwa sebanyak 31% karyawan kontrak pada sektor perbankan di DKI Jakarta menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak dapat memenuhi karyawan tersebut. Diharapkan perusahaan perbankan di DKI Jakarta dapat menyesuaikan hal tersebut dengan kebutuhan hidup sesuai.

4. Bagi Manajemen tidak ada klausa yang mewajibkan karyawan kontrak dijadikan karyawan tetap.

B. Saran untuk peneliti selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti pada objek yang berbeda, seperti perusahaan logistik, industri, dan lain-lain.

2. Peneliti selanjutnya bisa mempelajari dampak dari, kompensasi finansial ataupun non finansial untuk lebih detail lagi, ataupun kepemimpinan. Hal ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih menarik dan bermanfaat bagi pihak - pihak yang akan melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adriansyah, A., & Afiff, A. Z. (2015). Organizational culture, absorptive capacity, innovation performance and competitive advantage: An integrated assessment in Indonesian banking industry. *The South East Asian Journal of Management*, 9(1), 70.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Danaswara, Dionisius Ady. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gauzali Saydam, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbanan, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gurning, Manotar. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang*.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hasibuan,

- Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Husein, Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Johannes, Widyanti. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia TBL Witel Medan*.
- Kadarisman, (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, Farikha Nur. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta*.
- Khairinal. 2016. *Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jambi : Salim Media Indonesia (Anggota IKAPI).
- Mathis, Robert L. Dan Jackson. John H. (2006), *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Multazamah, Aida Fitri Nuril. (2021). *Pengaruh Kualitas Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nasution, Muhammad Ali Musa. (2018). *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*.
- Ningsih, Ayu Ulfa. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM)*.
- Priyatno, Dwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmi, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara*.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram*. *Khizanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 3(2),125-145.
- Sedarmayanti, (2015), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, (2016). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagan Sondang. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Shodiq, Zaki Fa'jar. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri*.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius, Chandra. 2017. *Pemasaran Strategik*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI) *Jurnal Ecobisma Vol 5 No. 2 Juni 2018*.

