



Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar

Ade Irawan¹, Baharuddin Semmalia², Mapparenta³

¹ Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi:

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk: (1) menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; dan (3) menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui angket/kuesioner yang disebar ke 50 karyawan sebagai responden. Responden telah mencakup keseluruhan populasi pada PT Tiran Group Makassar. Penelitian dilakukan dari bulan September s.d Oktober 2020. Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Organisasi bisnis yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik. Dalam upaya mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang-peluang yang ada dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir sekaligus penentu jalannya organisasi secara berkesinambungan dan berkelanjutan. Wibowo (2009:4) mengungkapkan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Permasalahan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar keberlangsungan hidup atau sistem operasionalnya dapat terus terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun secara mikro. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila unsur-unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat diimplementasikan dengan maksimal. Kinerja sebagai salah satu variabel penting dalam studi sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya. Karyawan yang memiliki kualitas itu akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi adalah salah satu aspek dan variabel penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan, pemberian kompensasi baik itu dalam bentuk finansial maupun bentuk lainnya kepada para karyawan perlu diperhatikan dengan baik. Pemberian kompensasi yang layak secara adil bagi karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap pekerja atau karyawan. Urgensi kompensasi sedikit banyaknya telah dijelaskan di muka. Kompensasi juga dinyatakan dapat mempengaruhi psikologi kerja dan suasana kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja juga merupakan suatu aspek penting dalam pengkajian sumber daya manusia. Lingkungan kerja, berdasarkan asumsi awal peneliti mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stres dan frustrasi, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, dan fokusnya mudah teralihkan. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yakni dimensi fisik dan non-fisik. Dimensi fisik meliputi pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan dan tata ruang. Sementara itu dimensi non-fisik meliputi kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan/relasi antar karyawan. Dalam pra penelitian yang dilakukan peneliti pada bulan 15 - 21 Agustus 2019, beberapa masalah yang berhasil diidentifikasi melalui observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Sarana dan prasarana kantor belum sepenuhnya lengkap untuk mendukung pelaksanaan kegiatan perusahaan sehingga karyawan enggan melakukan inisiatif kreatif;
- b. Kompetensi karyawan masih rendah dan belum cukup sesuai dengan penempatan dalam jabatannya yang menyebabkan banyak kesalahan interpretasi atas tugas dan tanggungjawab yang diberikan;
- c. Beberapa karyawan belum menguasai teknologi disebabkan karena tidak mengikuti perkembangan teknologi sehingga keberadaan teknologi yang dipercayakan terhadapnya tak menjadi katalisator yang efektif;
- d. Kompensasi berupa tambahan penghasilan atau bonus belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, baik dari segi besaran nominalnya maupun dari segi tingkat proporsionalitasnya. Hal ini berimbas pada penurunan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya;
- e. Lingkungan kerja masih sangat kaku dan tidak cair sehingga relasi/hubungan antar karyawan menjadi sangat minim. Hal ini mengakibatkan komunikasi dan koordinasi antar lini menjadi kaku dan tidak nyaman. Dampak yang sangat terasa adalah tiadanya harmonisasi dan semangat yang sama dari sesama karyawan dalam upaya bersama mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti di sini ingin merencanakan penelitian mengenai "Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tiran Group Makassar." Tiran Group Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, peternakan, pertambangan dan perdagangan umum.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah <i>creative resourcefulness</i> (akal dan daya kreatif) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil	1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Tiran Group Makassar.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tiran Group Makassar?	2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Tiran Group Makassar.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tiran Group Makassar?	3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Tiran Group Makassar
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tiran Group Makassar?	

2. Tinjauan Pustaka

A. Kompetensi

Dalam bahasa Indonesia, istilah *competencies*, *competence* dan *competent* diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada kualitas, kemampuan dan kesesuaian. Sementara itu, dalam bahasa Inggris kata '*competence*' diartikan sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat atau lingkungan kerja lebih condong kepada pengertian mengenai kecocokan seseorang dengan apa yang dikerjakannya. Dalam konteks pekerjaan itu, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda berdasarkan kerangka referensi organisasinya. Kompetensi di satu sisi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal (sebab-akibat) dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Sementara di sisi lain, kompetensi juga merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan berkemungkinan bertahan untuk jangka waktu yang cukup lama. Kompetensi memiliki komponen-komponen yang menyertainya, menurut Hutapea dan Thoha dalam Archynth (2013) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi terdiri atas:

1. Pengetahuan Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan pengetahuan merupakan komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.
2. Keterampilan. Menurut Dunnett's dalam Archynth (2013) skill atau ketrampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.
3. Perilaku. Amirullah dalam Archynth (2013): "Perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan kesiapan untuk menganggapi, yang diorganisas melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku."
4. Pengalaman kerja. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi.

Organisasi yang memahami proses pemikiran di balik beragam pendekatan kompetensi, terdorong untuk menerapkan manajemen kompetensi. Manajemen Kompetensi dapat diartikan sebagai mengidentifikasi, menilai, dan melaporkan level kompetensi Karyawan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan strateginya. Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2007), memberikan setidaknya lima kategori kompetensi, antara lain:

1. Task achievement
2. Relationship
3. Personal Attribute
4. Managerial
5. Leadership

B. Kompensasi

Menurut Martoyo dalam Susanta dkk (2013: 2) kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang berupa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen (Gary Dessler, 1998 : 85). Sedangkan dalam buku manajemen sumber daya manusia karangan Mondy (2008), kompensasi dibagi menjadi dua bagian, yakni

1. Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu :

- a) **Kompensasi Finansial Langsung.** Kompensasi finansial langsung itu berupa bayaran yang yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Gaji merupakan bentuk balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah didefinisikan sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.
 - b) **Kompensasi Finansial Tidak Langsung.** Meliputi seluruh imbalan finansial di luar dari kompensasi finansial langsung yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Bentuk kompensasi non finansial yang kerap diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa pemberian tunjangan. Dimana tunjangan dibagi menjadi dua, yakni: Tunjangan Wajib. Merupakan tunjangan yang diharuskan oleh hukum, dan umumnya mencakup 10 persen dari biaya kompensasi total. Tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, cuti keluarga, pengobatan, dsb. Tunjangan Tidak Wajib (Tunjangan Sukarela). Tunjangan secara sukarela yang merupakan pemberian dari perusahaan di sisi tunjangan lainnya yang telah diberikan, seperti adanya tunjangan transportasi saat harga BBM naik yang diberikan pemberi kerja, berupa mobil atau minibus untuk mengantar jemput karyawan.
2. **Kompensasi Non Finansial.** Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non- financial, seperti promosi jabatan dan penghargaan. Komponen-komponen kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja termasuk sistem kerja. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang menyenangkan bagi para karyawan. Bentuk kompensasi non finansial berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan pemberian pekerjaan. Kompensasi ini kemudian diharapkan akan berdampak positif terhadap perusahaan. Maka dengan adanya dampak positif ini tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Beberapa keuntungan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:
- a) Akan menaikkan produktivitas dan kreativitas kerja yang tinggi oleh para pegawai dalam melaksanakan kegiatan bekerjanya bagi organisasi atau perusahaan.
 - b) Untuk memberikan rangsangan kepada pegawai dengan maksud agar pegawai mempunyai gairah dalam mencapai prestasi yang tinggi dalam bekerja.
 - c) Untuk mengikat pegawai agar bekerja pada organisasi atau perusahaan.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Seprianti (2010:12) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Nitisemito dalam Sofyan (2013) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam Septianto (2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. **Lingkungan Kerja Fisik.** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001).
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, di antaranya sebagai berikut:
 - a) Struktur kerja, berhubungan dengan sejauh mana pekerjaan yang diberikan sesuai dengan struktur dan organisasi yang baik
 - b) Tanggung jawab kerja, berhubungan dengan sejauh mana karyawan mengerti tanggung jawab atas pekerjaannya
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin, berhubungan dengan sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
 - d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik dalam kelompok kerja
 - e) Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

D. Kinerja Karyawan

Guritno dan Waridin dalam Archynth (2013) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses menilai hasil karya secara personal dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personal dan usaha untuk mempertinggi kerja personal dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personal pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Prihadi, 2004). Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui (Ketut Metria dan I Gede Riana: 2018) :

- 1) Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Adapun karakteristik pengukuran kinerja karyawan menurut Hasibuan (1999) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
3. Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

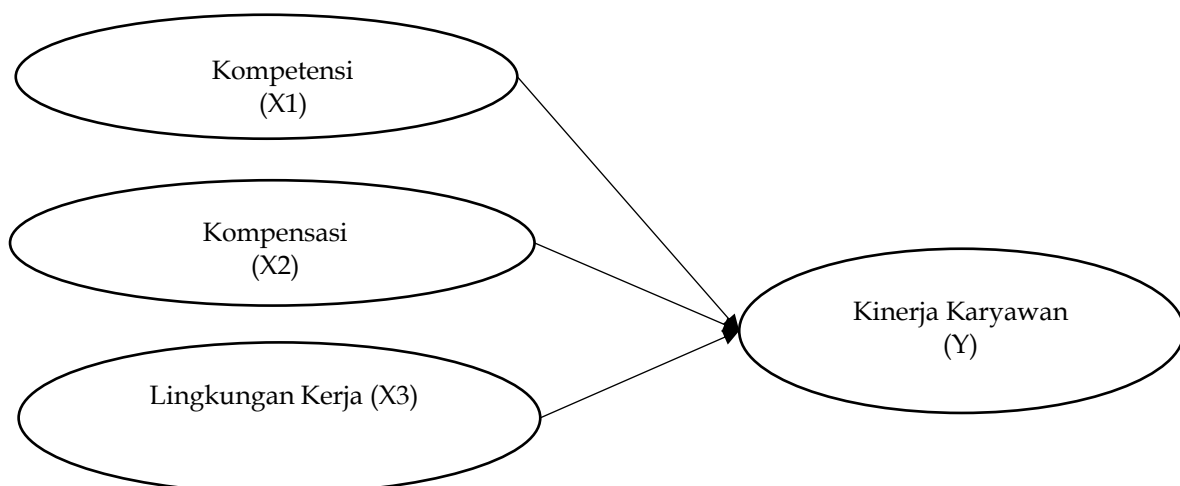
4. Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
6. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan

Selain karakteristik yang melekat dalam diri karyawan, seorang karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor ini berasal dari mereka sendiri ataupun dari faktor yang berasal dari luar diri mereka. Menurut Rahmatullah dalam Wahyungtyas (2013:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

E. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan adalah komponen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi skill dan kemampuan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah skill dan kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Dalam upaya manajemen organisasi berjalan dengan baik, organisasi diharuskan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin dan sesuai target perusahaan/organisasi. Kompetensi itu berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky dalam Dhermawan, 2012). Penelitian ini akan merujuk pendapat Michael Harris (2000:19) yang mengemukakan bahwa pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan kemampuan individu (personality), serta motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Dalam penelitian ini akan dikaji 3 variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Tiran Group Makassar, yakni kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka akan disajikan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada pemaparan sebelumnya, maka hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tiran Group Makassar
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tiran Group Makassar
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tiran Group Makassar

3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Tiran Group Makassar, di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan September-Oktober 2020. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada perusahaan Tiran Group Makassar. Adapun jumlah populasi adalah sebanyak 50 Karyawan. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka pada penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel sehingga penelitian ini berbentuk penelitian populasi yang adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada Tiran Group Makassar. Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut: Analisis kualitatif, kuantitatif, uji validitas, uji realibilitas, uji F dan uji T.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Uji instrumen dalam suatu penelitian adalah suatu alat uji yang digunakan peneliti untuk mengukur ketepatan indikator penelitian dari masing-masing variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji instrumen pada penelitian dapat menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis secara validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	Corrected Item Total Correlation	R Standar	Ket.
Kompetensi	X1.1	0.856	0.279	Valid
	X1.2	0.939	0.279	Valid
	X1.3	0.965	0.279	Valid
	X1.4	0.865	0.279	Valid
Kompensasi	X2.1	0.666	0.279	Valid
	X2.2	0.715	0.279	Valid
	X2.3	0.589	0.279	Valid
	X2.4	0.754	0.279	Valid
	X2.5	0.717	0.279	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.916	0.279	Valid
	X3.2	0.865	0.279	Valid
	X3.3	0.959	0.279	Valid
	X3.4	0.874	0.279	Valid
	X3.5	0.928	0.279	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.957	0.279	Valid
	Y2	0.847	0.279	Valid

Variabel	Kode Indikator	Corrected Item Total Correlation	R Standar	Ket.
	Y3	0.907	0.279	Valid
	Y4	0.931	0.279	Valid
	Y5	0.918	0.279	Valid

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 7, pengujian validitas atas ketiga variabel independent (kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dapat dikatakan valid. Hal ini dikarenakan dari tiap item pernyataan untuk setiap variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai total korelasi yang lebih besar dari R Tabel, yakni 0.279.

2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
1	Kompetensi	0.923	0.60	Reliabel
2	Kompensasi	0.725	0.60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.945	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.931	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel 2 terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat keandalan atau tingkat reliabilitas yang dapat diterima, ini dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha lebih besar dari R Tabel 0.279 pada setiap variabel yang telah diujikan.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.183	3	9.394	17.713	.000 ^b
	Residual	24.397	46	.530		
	Total	52.580	49			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y1)
b. Predictors: (Constant), (Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X2), Kompetensi (X1))

Sumber: Data Diolah, 2021

b. Pembahasan

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar.

Hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh temuan secara empiris bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Tiran Group Makassar sudah berada pada kualitas atau taraf baik yang artinya bahwa indikator seperti: Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, saya menguasai petunjuk teknis sesuai dengan bidang pekerjaan saya; Saya mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik kepada atasan, bawahan dan sesama karyawan; Saya terampil mengdiagnosis, berfikir dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik; dan Saya mampu mengatur waktu kerja saya dengan baik, secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pada variabel ini, indikator "saya terampil mendiagnosis, berfikir, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik" memperoleh tanggapan paling positif dari responden dengan 44 tanggapan "sangat setuju". Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan mengafirmasi bahwa mereka mengerahkan kecakapan dan keberdayaannya yang merujuk pada kualitas, kemampuan, dan kesesuaian pembagian kerja yang diberikan sehingga dapat memaksimalkan kompetensinya. Indikator ini sangat didukung oleh fakta lapangan bahwa latar belakang pendidikan karyawan didominasi Sarjanawan (S1), yakni 45 karyawan atau 90% dari total populasi. Karyawan dengan latar belakang S1 ini juga merupakan kombinasi yang dinamis dan variatif dari sisi pengalaman yang terdiri atas karyawan fresh graduate dan karyawan berpengalaman dengan durasi kerja lebih dari dua tahun. Hasil koefisien regresi yang ditunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tiran Group Makassar, kemudian hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tiran Group Makassar. Besar kecilnya kompetensi tergantung bagaimana kebijakan yang diterapkan dan beberapa indikator lain yang mendukung peningkatan kompetensi. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Rivai dalam Palan (2011: 64) kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tiran Group Makassar.

Berdasarkan hasil analisis melalui pengamatan di lapangan, dapat diperoleh temuan-temuan bahwa kompensasi sangat berarti bagi setiap karyawan yang bekerja pada Tiran Group Makassar. Itu artinya perusahaan memenuhi kebutuhan karyawannya yang dapat dibuktikan dengan tanggapan positif atas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini seperti: Perusahaan memberikan saya bayaran prestasi (merit pay) sesuai kapasitas dan prestasi saya; Perusahaan memberi saya Insentif Pay berupa bonus, komisi, pembagian laba dan keuntungan; Saya diberikan program perlindungan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan pensiun; dan, Saya dapat bonus/bantuan hari raya/besar, liburan, cuti tahunan dan cuti hamil; serta, Saya menikmati beberapa fasilitas seperti kendaraan dinas, ruang kantor, dan tempat parkir. Lima indikator kompensasi ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Tiran Group Makassar. Indikator “program perlindungan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan pensiun” merupakan indikator yang memperoleh tanggapan sangat positif dengan 45 tanggapan “sangat setuju. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah menjamin kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya. Karyawan Tiran Group Makassar yang didominasi kelompok usia 20-29 tahun (80% dari total populasi) adalah kelompok pekerja usia produktif yang kerap kritis terhadap kebijakan asuransi dan jaminan kesehatan. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa perusahaan mampu mengakomodir tanggung jawab tersebut sehingga menunjukkan apresiasi positif dari kelompok usia produktif sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawannya. Uji Koefisien regresi diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel kompensasi, dimana kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Tiran Group Makassar. Kemudian dari Hasil Uji Parsial terlihat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora dalam Wulan dkk (2011:3), kompensasi adalah salah satu hal yang diberikan perusahaan untuk merangsang tenaga kerja yang produktif, dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tiran Group Makassar.

Hasil analisis data dalam penelitian ini secara empiris bahwa lingkungan kerja yang dibentuk dan diterapkan pada Tiran Group Makassar berpengaruh positif namun tidak signifikan. Persepsi awal penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja pada Tiran Group Makassar dapat memenuhi kriteria positif pada indikator-indikator ini, yakni: Lingkungan tempat bekerja nyaman, bersih dan tertata dengan rapih; Lingkungan tempat bekerja dengan pencahayaan yang cukup terang; Lingkungan tempat bekerja yang tenang dan tidak bising; budaya bekerjasama dan menciptakan suasana yang harmonis dan humoris; dan, Fasilitas pendukung tempat bekerja cukup tersedia sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Namun dalam penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan pada peningkatan kinerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (terutama secara fisik) disekitar karyawan dapat

mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan namun pengaruhnya tidak signifikan secara langsung sebagaimana dua variabel sebelumnya, sehingga dengan demikian, variabel ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi atau menggeneralisir lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Anastasia Febbyani dan Ronnie Rasdianto Masman (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apatel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui metode kausal dengan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya. Penelitian ini menggunakan SmartPLS v3.2.8 dengan teknik saturation sampling untuk penarikan sampelnya. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Apatel. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis tersebut sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi mengenai kompetensi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tiran Group Makassar, dengan demikian bahwa Hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.
2. Hasil analisis regresi mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tiran Group Makassar, sehingga dapat dikemukakan bahwa Hipotesis yang kedua pada penelitian ini dapat diterima.
3. Hasil Koefisien Regresi pada Analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Tiran Group Makassar. Dengan demikian Hipotesis ketiga yang diajukan ditolak.

6. Saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah :

4. Perlunya pimpinan Tiran Group Makassar lebih memperhatikan kebijakan internal yang mempertimbangkan segala aspek penting yang menunjang kompetensi Karyawan.
5. Perlunya pimpinan Tiran Group Makassar untuk lebih memperhatikan pemenuhan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan kompensasi yang lebih baik dan terorganisir.
6. Pentingnya pimpinan Tiran Group Makassar untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja agar dapat menunjang produktivitas karyawan yang akan berimplikasi positif pada maksimalisasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Wulan Retno. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. dalam Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Arcynthia M., Lian. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Skripsi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Hasanuddin Makassar
- Arfah, A., & Putra, A. H. P. K. (2019). Analysis of productivity and distribution of female workers in FB's industries. *Journal of Distribution Science*, 17(3), 31-39.
- Arep, Ishak & Tanjung, H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto. 1996. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, Michael. 2007. Human Resource Management Practice. 10 TH Edition. USA: Design and Patents Act, 2007.
- Badri Munir Sakoco. 2006. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bambang, K. (1991). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Dahliah, D. (2021). BAWASLU Budgeting Mechanism on The Election of Regional Chiefs: Case Study of South Sulawesi. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 2(1), 01-11.
- Denison dan Mishra. 2000. Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence. School of business administration University of Michigan.
- Dhermawan, Anak N. B. dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. dalam *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6,. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Mudayana, F. I dan Suryoko, S. 2016. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 5(1) 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang).
- Febbyani, A dan Masman, R. R. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apatel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 1 No.4/2019. Jakarta: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, konsep dan aplikasi dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS" , Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerullah, 2005. Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi-Selatan. (tidak dipublikasikan)
- Hamdani, Ht., 2000 Motivasi dan Kinerja Organisasi. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Handoko, T Hani,. 2000. Manajemen. BPFE. Jogjakarta
- Heslina, H., & Syahruni, A. (2021). The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2013). Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pande Agung Segara Dewata.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Kadarisman, M. 2014. Manajemen Kompensasi. Edisi 1 Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Koesmono, Teman H. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Economic and Management Magister Manajemen UPN*. Surabaya
- Kurniadi, Fajar. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotik Berkah. Skripsi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.
- Lingkungan Kerja Nonfisik Yang Dapat Mempengaruhi Perilaku Karyawan diambil dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/51582/5/Chapter%20I.pdf> diakses tanggal 26 oktober 2016.
- Luthans, Fred 2008. *Organizational behavior*. United States: McGraw-Hill. Luthans, Fred and Richard Hodgetts, 2003. *International management; culture, strategy, and behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan Pertama PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Syafri, 2004. *Manajemen SDM Strategik*, edissi ketiga, Galia Indonesia Jakarta.
- Masri, Singarimbun. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S

- Mathis, Jackson. 2009. Human resource management. Jakarta: Salemba Empat Mudrajad,
- MEIYANI, E., & Putra, A. H. P. K. (2019). The relationship between islamic leadership on employee engagement distribution in FMCG industry: Anthropology business review. *Journal of Distribution Science*, 17(5), 19-28.
- Mink, O. G. (1993). *Developing high performance people: The art of coaching*. USA: Addison-Wesley Publishing Company
- Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ed. 3 Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Maria Fransiska Silalahi Fakultas Ilmu Sosial Politik, Universitas Terbuka Palangkaraya
- Pratiwi, Riska. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makasar, program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin: Makasar.
- Priasmara, Bambang. 2013. Hubungan Antara Kompetensi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung. dalam *eJournal Pemerintahan Integratif*, Volume 1, Nomor 3. Samarinda : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Rahmawati, Nela R. dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Malang : Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Riska Afriliani, 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agung Jaya Selaras Di Pekanbaru,
- Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge, 2008, "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour", Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia
- Sarwoto. (1991). *Dasar - Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Saputra, D. H., Sutiksno, D. U., Kusuma, A. H. P., Romindo, R., Wahyuni, D., Purnomo, A., & Simarmata, J. (2020). *Digital Marketing: Komunikasi Bisnis Menjadi Lebih Mudah*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayati. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Setiawan, Andy. 2009. Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang). *Jurnal MSDM*. Hal.1-8.
- Siliatang Aksinapang, Syamsul Bachri, dan Idris Azis (2019). e *Jurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 4 April 2018 hlm 182-194. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Palu.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Simanjuntak, M., & Putra, A. H. P. K. (2021). Theoretical Implications of Theory Planned Behavior on Purchasing Decisions: A Bibliometric Review. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 1(2), 1-7.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suwati,Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hijau Samarinda. Dalam *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1. Samarinda : Universitas Mulawarman
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip - prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Valentine, Godkin, Lucero. 2010. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of business ethics*.Vol. 41.No. 4.Springer.

- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Skripsi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Whitmore, John. (1997). Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Cetakan ke-3. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Wirawan. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia Pustaka Wibowo. 2007. Menejemen kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirjana, Bernandine 2007. Mencapai manajemen berkualitas; organisasi, kinerja, program. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.