

## Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Langgeng Ratnasari<sup>1</sup>, Martinus Buulolo<sup>2</sup>, Herni Widiyah Nasrul<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

<sup>1</sup>E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

<sup>2</sup>E-mail: martinus444buulolo@gmail.com

<sup>3</sup>E-mail: herniwidiyahnasrul@gmail.com

### Abstract

*Employee performance is a very important factor in an organization, because employee performance determines organizational performance. The purpose of this study was to analyze the influence of individuals on employee performance, work environment on employee performance, organizational comparison of employee performance, support for employee performance, compensation to employee performance. This type of research is quantitative research. The population of this research is all permanent companies of PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam 198 people. The sampling technique using the formula. 132 respondents. Data obtained using a questionnaire instrument that has obtained validity and reliability. Testing this data is analyzed using multiple linear regression. The results showed that individual characteristics had a positive and significant effect on employee performance, positive and significant work environment on employee performance, positive and significant organizational contributions to employee performance, positive and significant motivation on employee performance, positive support was not significant on employee performance employee performance, individual characteristics, work environment, organizational climate, motivation and positive and significant compensation to employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance; Individual Characteristics; Work Environment; Organizational Climate; Motivation; Compensation*

### Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam 198 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 132 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Karakteristik Individu; Lingkungan Kerja; Iklim Organisasi; Motivasi; Kompensasi

### **Sekretariat**

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,  
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: [manor@unifa.ac.id](mailto:manor@unifa.ac.id)

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

**Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)**

**PENDAHULUAN**

Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain. Individu memiliki karakter yang berbeda baik karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Keterkaitan antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Perbedaan karakteristik individu dapat menjelaskan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan lain. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya, (Umar, 2018).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat

bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut, (Budianto dkk, 2015).

Iklm organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Organisasi ini diharapkan setidaknya sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi diharapkan bisa mempersatukan baik itu secara ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional, (Wahyuni, dkk.,2017). Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, (Fadhil dkk., 2018). Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2018).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, (Budianto, 2015).

Secara teoritis sebagaimana diuraikan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah lingkungan kerja, karakteristik individu, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya: (1) Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (5) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan. (6) Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Nawa dkk, 2017).

### **2. Karakteristik Individu**

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, (Agustya, 2018)

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, (Widodo, 2015).

### 4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang objektif, (Steers, 2015).

### 5. Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya, (Tegar, 2019).

### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, (Kasmir, 2015).

## METODE PENELITIAN

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner

(angket) kepada responden terpilih dengan pendekatan metode analisis kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan tentang ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, (Umar, 2019).

### 1. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data terkumpul dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Statistik inferensial terdapat statistik parametris dan non parametris.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah 132 orang dengan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kepercayaan 95%.

Pada pemilihan sampel ini, peneliti menetapkan metode pemilihan sampel yaitu *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, (Sugiyono, 2017).

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = -12.285 + 0.231X_1 + 0.232X_2 + 0.150X_3 + 0.338X_4 + 0.548X_5 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien bernilai -12.285 artinya bahwa ketika perusahaan PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill Batam* dalam menjalankan sebuah usaha tidak mempertimbangkan Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi, yang artinya jika tidak ada pengaruh variabel bebas maka nilai hasil Kinerja Karyawan sebesar -12.285.
2. Variabel Karakteristik Individu mempunyai nilai 0.231 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_1$  sebesar 1%,

maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.231.

3. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai 0.232 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_2$  sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.231.
4. Variabel Iklim Organisasi mempunyai nilai 0.150 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_3$  sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.150.
5. Variabel Motivasi mempunyai nilai 0.338 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_4$  sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.338.
6. Variabel Kompensasi mempunyai nilai 0.548 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_5$  sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.548.

### 2. Uji t ( Uji Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ .

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dari nilai t Karakteristik Individu ( $X_1$ ),

Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4) dan Kompensasi (X5), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_\alpha$  diterima, artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dari nilai  $t$  Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4) dan Kompensasi (X5), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_\alpha$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 1. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
$H_{06}$	100.208	2.29

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $100.208 > 2.29 F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , artinya  $H_{06}$  ditolak dan  $H_{\alpha 6}$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu

(X1), Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4) dan Kompensasi (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.805 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0.676 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{\alpha 1}$  diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan karakter individu yang baik akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Antika & Ratnasari (2016), Jaccobis & Kojo (2017), Rahmat &

Cavorina (2017), Rahmawardani & Bambang (2017), Agustya (2018).

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.912 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0.676 dan nilai signifikan  $0.004 < 0.05$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{\alpha 2}$  diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang nyaman, tata cahaya ruang kerja, ruang kerja yang luas akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Budiyanto & Kartini (2015), Heny (2015), Jaccobis & Kojo (2017), Rahmat & Cavorina (2017), Rahmawardani & Bambang (2017), Agustya (2018).

## 3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.723 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0.676 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{\alpha 3}$  diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang dirasakan karyawan terstruktur dengan baik sehingga akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Saleh (2015) dan Ratnasari (2017).

## 4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.431 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0.676 dan nilai signifikan  $0.004 < 0.05$ , maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{\alpha 4}$

diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill Batam*. Hal ini disebabkan karena atasan mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan sehingga keberhasilan organisasi dapat terwujud dengan kerja sama yang baik sehingga terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Heny (2015), Nurcahyani (2016), Desthiani (2018), Fadhil & Mayowan (2018), Mundakir (2018).

##### **5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.702 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0.676 dan nilai signifikan  $0.483 > 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill Batam*.  
**Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)**

Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan balas jasa yang diberikan dengan hasil prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dion & Aryanda (2015), Nurcahyani (2016), Nawa & Sesilya (2017), Pradita (2017), Mundakir (2018).

##### **6. Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 100.208 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.29 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian uji F secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill Batam*. Hal ini disebabkan karena karakteristik individu yang baik antar karyawan maupun

dengan atasan saling memahami sehingga akan tercipta kinerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong aktivitas karyawan untuk terus bekerja dengan baik, iklim organisasi yang terstruktur dengan rapi sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, motivasi yang diberikan atasan mampu mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara maksimal dan kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan prestasi kerja karyawan sehingga hal-hal ini akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Iklim organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustya, H. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61, No. 3, 109-112.
- Antika, Rindy & Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8., No.2., 2016. Hal.1-8.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Edisi I, Yogyakarta: Gava Media Anggota Ikapi DIY.
- Budianto, A & Kartini, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SPBU Distribusi

- Wilayah I Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 1, 103-104.
- Desthiani, U. 2018. Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretari Universitas Pamulang, *Jurnal Sekretari* Vol. 5, No. 1, 10.
- Dion & Aryanda. 2015. Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Di Jakarta, *Jurnal Manajerial* Vol. 9, No. 1, 13-16.
- Fadhil, A. & Mayowan, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54, No. 1, 40-41.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heny, S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* Vol. 9, No. 1, 44 – 53.
- Jacobis, G.V. & Kojo, C. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 24, 2017.
- Kasmir, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Masram, & M'uah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mundakir. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Journal Business Management Analysis (BMAJ)* Vol. 1 No. 1, 39.
- Nurchayani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 500 – 532.
- Nawa, F & Sesilya, K. 2017. Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur, *Jurnal Agora* Vol. 5, No.3, 245
- Priyono, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidiarjo: Zifatama Publisher.
- Pradita. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 153-164.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Swasta Di Kota Batam. *Proseding Seminar Nasional KITA Tahun 2017*. Hal. 776-787.

- Rahmat, H. & Cavorina, A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing, *Journal Of Business Administration* Vol 1, No. 2, 187-197.
- Rahmawardani, G. & Bambang, S. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk, *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) Vol. 44, No.1, 3-4.
- Tegar, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan*, Yogyakarta: Quadrant.
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Saleh, L. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja di STIE Pasaman Simpang Empat, *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 3, No. 2, 75-84.
- Siddik, Siswan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun. *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Santoso, S. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elekmedia Computindo.
- Sunyoto, D. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, T. A & Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yanuar, R. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Lampung Bandar Lampung. Lampung.