

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen)

Nova Reni¹, Jamaluddin², Rahmad³

¹⁾ Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

^{2,3)} Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara sensus (sampel jenuh). Dimana sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja hal ini di buktikan dengan nilai standardized residual yang terbesar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen. Kompensasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Abstrak: This study aims to determine the influence and work environment on employee performance at PT. Amalia Zahwa gas stations July Bireuen. The method used in this study using quantitative research methods. The sample for this study was conducted as a whole (saturated samples). Where the sample in this study is all employees as many as 50 people. Based on multiple linear regression analysis results obtained that the most dominant factor on employee performance is the distinguishable environment. The results showed that together compensation and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Amalia Zahwa gas stations July Bireuen. Compensation to the influence of employees at PT. Amalia Zahwa gas stations July Bireuen. Work environment to influence employees at PT. Amalia Zahwa gas stations July Bireuen. High compensation and work environment that will improve employee performance.

Keywords: Compensation, Work environment, Employee performance

Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi. Ia merupakan salah satu penyangga kokoh suatu Negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif, maka secara otomatis produktifitas kekayaan negara akan terus meningkat bila ditompang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet, dan professional, serta dibarengi dengan semangat

kerja yang tinggi oleh warga, rakyat, dan negara dalam mengolah sumber daya alam yang merupakan karunia Allah yang tak terbatas.

Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa adanya kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan antar keduanya sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya saling

ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Seiring dengan berjalannya waktu ditambahnya fasilitas air dan udara bagi ban kendaraan secara gratis maka berkembangnya menjadi stasiun layanan bahan bakar. Para pemilik kendaraan saat itu begitu tertarik mengunjungi SPBU jenis ini karena pemandangan dan model tamannya yang banyak diikuti oleh seluruh SPBU milik Standard selama perang Dunia I setelah Presiden Woodrow Wilson meminta warga Amerika untuk menjalankan gerakan taman rumah.

Kompensasi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan dalam suatu perusahaan untuk sumber daya manusia yang berkualitas. .

Berdasarkan pengamatan di lapangan fenomena kompensasi di PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen menyatakan bahwa indikator upah maupun gaji yang diterima karyawan dari perusahaan masih minim dan pengakuan dari beberapa karyawan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang memadai padahal hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kebutuhan hidup bagi karyawan dan keluarganya.

Selain itu tunjangan yang diperoleh oleh karyawan masih minim akibatnya karyawan malas bekerja, dan fasilitas yang diterima karyawan pun belum memadai seperti yang disediakan perusahaan dan dapat menghambat

karyawan dalam kelancarannya pada saat bekerja.

Disamping itu, fenomena lingkungan kerja pada SPBU Amalia Zahwa Kabupaten Bireuen sangat minim atau kurang nyaman terhadap pekerjaan atau aktifitasnya, itu terjadi karena kondisi SPBU yang berada dipinggir jalan raya Bireuen – Takengon. Untuk indikator penerangan pada SPBU tersebut sudah baik akan tetapi apabila jam sudah menunjukkan lebih diatas jam 10 pagi matahari memberikan efek panas yang yang memancar kepada karyawan dan mereka merasa gerah dan mudah lelah.

Kinerja suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerja dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang diharapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas dan efesiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Adapun fenomen kinerja karyawan di PT. SPBU Amalia Zahwa Bireuen karyawan yang didapat berdasarkan pengamatan dan pengakuan dari karyawan SPBU tersebut terhadap indikator kuantitas yaitu hasil kerja

yang meliputi jumlah produksi karyawan dalam bekerja masih terlalu lemah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan PT SPBU Amalia Zahwa Juli)”

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Salah satu cara manager untuk meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Jika dialokasikan dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu menyeleksi dan memberikan pelatihan kembali, dan itu memerlukan waktu yang cukup lama. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan kehadiran dan perputaran karyawan (Rivai, p. 741)

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai

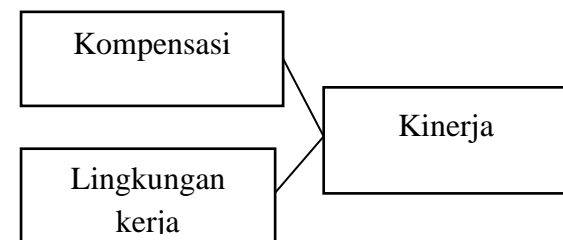
tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan, kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriando (2012), Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata (*job performance*) dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. (Moeheriando, 2012, p.96).

Pengertian kinerja (*performance*) menurut suntoro adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Ismail Nawawi, 2013, p. 212).

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen.

H3: Kompensasi dan Lingkungan kerja, variabel mana yang berpengaruh secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. SPBU Amalia Zahwa yang terletak di Jl. Raya Bireuen – Takengon, Juli Cot Meurak, Juli Kabupaten Bireuen. Sedangkan objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen. Adapun karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen berjumlah 50 orang.

Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara sensus (sampel jenuh). SPBU Amalia Zahwa Juli Bireuen yang berjumlah 50 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Teknik analisis data mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan yang dirumuskan dalam fungsi regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda seperti berikut:

Tabel 4.16
Uji Regresi Linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t-statistic	hitung	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant	1.128	.442	1,676	2.553	.014
	Kompensasi (X ₁)	.173	.077	1,676	2.257	.029
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.560	.091	1,676	6.162	.000
	R	= 0,693 = 69,3%		F _{hitung}	= 21.668	
	R Square	= 0,480 = 48,0%		F _{tabel}	= 4,047	
	Adjusted R Square	= 0,458 = 45,8%		Sig F	= 0,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, maka diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,128 + 0,173X_1 + 0,560X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 1,128 artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan pada PT.SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen meningkat sebesar 1,28%
2. Kompensasi (X₁) sebesar 0,173, artinya kompensasi meningkat 1,73%, maka nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,173.
3. Koefisien Lingkungan Karyawan (X₂) sebesar 0,560, artinya jika lingkungan kerja 5,60%, maka nilai kinerja karyawan pada PT.SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen sebesar 0,560.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear

antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*.

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi (R) sebesar 0,693 (69,3%) artinya kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT.SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,458 (45,8%) artinya kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen sebesar 45,8%. Sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti pengendalian internal dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan dan uji parsial (uji t) gunanya yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan analisis regresi berganda.

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan

pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen yang diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi(X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,257 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,676. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja(X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,162 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,676. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, maka digunakan uji F.

Hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,668 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan $df = n-k-1$ (50 - 2 - 1= 47) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,047 Dengan demikian $F_{hitung} >$

F_{tabel} artinya secara simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap keterandalan Kinerja Karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, pengujian secara parsial yang telah diuji dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen. Berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa variabel di atas tersebut saling berkaitan.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen Kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dalam penentuan besarnya kompensasi, peraturan harus berhati-hati untuk menentukannya, karena jika kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka akan mengakibatkan karyawan malas bekerja dan perputaran karyawan dalam perusahaan akan mengalami peningkatan. Dan jika kompensasi yang diterapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini diterapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan keputusan kepada semua pihak.

Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya, bahwa kompensasi terbagi 2, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Jika kedua kompensasi tersebut diterapkan dengan baik didalam perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya, dan kesejahteraan karyawan juga akan meningkat, sehingga akan memberikan dampak positif bagi masing-masing pihak. Sehingga kesimpulannya, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dan kinerja sangat berhubungan. Dimana lingkungan kerja memberi pengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja yang baik tentu akan memberikan dampak baik bagi karyawannya. Itu disebabkan karena setiap hari karyawan harus berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, yang secara otomatis akan memberikan pengaruh terhadap kinerja atau kemampuan karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikankan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat menumbuhkan kreatifitas karyawan, karena lingkungan kerja yang layak dan didukung dengan fasilitas yang memadai dapat

memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga akan membuat pikiran karyawan menjadi fresh dan akan terciptanya ide-ide yang baru demi kemajuan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen.
- 3) Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan pada PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat disaran beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kepada pimpinan disetiap satuan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan tempat bekerja dan kualitas sumber daya manusia pegawainya terutama yang bertugas dibidang produksi melalui pelatihan-pelatihan sehingga mutu

pegawai lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.

- 2) Kepada karyawan disarankan untuk mampu meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi, yang dapat meningkat setiap bulan dan tahunnya dan melakukan peningkatan dalam hal sumber daya manusia yang memadai untuk konsumen sehingga yang disajikan benar-benar memadai.
- 3) Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan lagi penelitian seperti ini yang tentunya lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kompensasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Sumantri, (2010), *Kesehatan Lingkungan dan Perpektif Islam*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Asri Laksmi Riani (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI*. Vol. 1. Yogyakarta.
- Dwi Novianto (2015), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna*
- Fahrian MAN, Bambang Swasto Sunuharyo Dan Hamidah Nayati Utami (2014), *Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang: UD. Dinikoe Keramik.

- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ismail Nawawi (2013), *Budaya Organisasi Kepentingan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana.
- Khaidir Anas (2015), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, PT. Karya Mitra Muda
- Malayu S.P. Hasibuan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moeheriando (2012), *pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Moh. Sidik Prianda dan Salaudin Muis (2009), *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rukmini (2016), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jati Karanganyar: CV. Roda
- Sedarmayanti (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia. Pustaka.
- Sugiono (2012), *Metode penelitian pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif , dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, Ery Nugraha Dan Hendra Permana (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. GSI Cianjur*
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.