

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Disusun Oleh :

NAMA : Muhamad Ikhsan

NPM : 1701110209


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

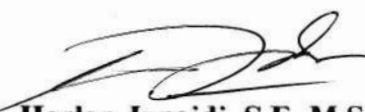
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI!

Nama : Muhamad Ikhsan
Nomor Pokok : 1701110209
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Produksi pada PT Indofood CBP Sukses
Makmur Tbk

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 21/10/2021 Pembimbing I:  Syaiful Sahri, S.E.,M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 21/10/2021 Pembimbing II:  Herlan Junaidi, S.E.,M.Si
NIDN : 0206098501



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI

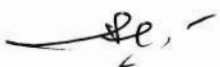
FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

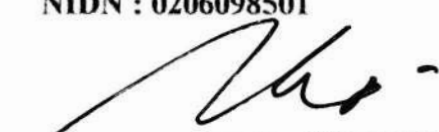
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Ikhsan
Nomor Pokok : 1701110209
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Penguji Skripsi :

Tanggal 21/10/2021 Ketua Penguji : 
Syaiful Sahri, S.E.,M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 21/10/2021 Penguji I : 
Herlan Junaidi, S.E.,M.Si
NIDN : 0206098501

Tanggal 21/10-21 Penguji II : 
Muhammad Said, S.E.,M.Si
NIDN : 0217046401




Mengesahkan :


Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal:

Tanggal :


Dr. Misy. Mikiel,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0222096301

MOTTO :

*"Sukses Tidak Datang Dari Apa Yang Diberikan Oleh Orang Lain,
Melainkan Datang Dari Keyakinan Dan Kerja Keras Kita Sendiri."*

*"Success Does Not Come From What Is Given By Others, But Comes
From Our Own Belief and Hard Work."*

Kupersembahkan kepada :

- ❖ *Allah SWT*
- ❖ *Kedua orang tuaku dan keluargabesarku tercinta*
- ❖ *Kedua Pembimbing skripsiku*
- ❖ *Masa depanku*
- ❖ *Teman-teman Seperjuangan*
- ❖ *Sahabat-sahabatku tercinta*
- ❖ *Almamaterku tercinta*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Ikhsan
Nomor Pokok : 1701110209
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Keuangan
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021

Peneliti,




Muhamad Ikhsan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Ikhsan
Nomor Pokok : 1701110209
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Keuangan
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021
Peneliti,

Muhamad Ikhsan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN	JUDUL
.....	
.i	
HALAMAN PERSETUJUANii
HALAMAN PENGESAHAN.....	..ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	..iv
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT.....	..v
KATA PENGANTAR.....	..vi
DAFTAR ISIvii
DAFTAR TABELx
DAFTAR GAMBAR.....	..xi
ABSTRAK.....	..xii
RIWAYAT HIDUP.....	..xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Keuangan Perbankan.....	10

2.1.2	Fungsi Bank	11
2.1.3	Jenis-jenis Bank	12
2.1.4	Pengukuran Kinerja Keuangan Perbankan	14
2.2	<i>Capital Adequacy Ratio</i> (CAR)	15
2.2.1	Pengukuran <i>Capital Adequacy Ratio</i> (CAR)	15
2.2.2	Pengaruh <i>Capital Adequacy Ratio</i> (CAR) Terhadap <i>Return On Asset</i> (ROA)	16
2.3	<i>Non Performing Loan</i> (NPL)	17
2.3.1	Pengukuran <i>Non Performing Loan</i> (NPL)	17
2.3.2	Pengaruh <i>Non Performing Loan</i> (NPL) terhadap <i>Return On Asset</i> (ROA).....	18
2.4	Penelitian Lain	19
2.5	Kerangka Berpikir.....	20
2.6	Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan Penelitian	23
3.1.1	Tempat Penelitian	23
3.1.2	Waktu Penelitian	24
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.2.1	Sumber Data.....	24
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.3	Populasi,Sempel dan Sampling.....	26
3.3.1	Populasi.....	26

3.3.2	Sample.....	26
3.3.3	Sampling	27
3.4	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	29
3.4.1	Variabel penelitian	29
3.4.2	Definisi Operasional	29
3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.6	Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	32
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.2.1	Uji Normalitas	32
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas.....	33
3.6.2.3	Uji Autokorelasi	33
3.6.2.4	Uji Heteroskedastisitas	33
3.6.3	Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.7	Uji Hipotesis	34
3.7.1	Uji Parsial (Uji T)	34
3.7.2	Uji Simultan (Uji F)	35
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi (KD)	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	37
4.1.1	Gambaran Penelitian	37
4.2	Metode dan Teknik Analisis	39
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	39

4.2.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
4.3	Uji Asumsi Klasik	42
4.3.1	Uji Normalitas	42
4.3.2	Uji Multikolinieritas	43
4.3.3	Uji Heteroskedasitas	44
4.3.4	Uji Autokorelasi	44
4.4	Koefisien Determinasi.....	45
4.5	Uji Hipotesis Penelitian	46
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	46
4.5.2	Uji Parsial (Uji T)	47
4.6	Pembahasan	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Waktu Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	28
4.1 Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.....	38
4.2 Statistik Deskripti.....	39
4.3 Hasil uji Analisi Linier Berganda	41
4.4 Hasil Uji Multikolinieritas	43
4.5 Hasil Uji Autokorelasi.....	45
4.6 Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi..	45
4.7 Hasil Uji F.....	46
4.8 Hasil Uji t.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	21

ABSTRAK

RIKOALFINO, Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) Pada Bank-bank Konvensional yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2020. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M dan Bapak Muhammad Ridwan, S.E.,M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) Terhadap *Return On Asset* (ROA) pada bank- bank konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020. Populasi dalam penelitian ini adalah bank umum konvensional di Indonesia yang terdapat di Bursa Efek Indonesia tahun 2017 sampai tahun 2020 sebanyak 35 bank dengan jumlah sampel sebanyak 20 bank. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji F serta uji t yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh *Return On Asset* (ROA) pada bank- bank konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$.Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,720 + 0,111 X_1 + 0,209 X_2$ terdapat pengaruh *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return On Asset* pada bank bank konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020. Nilai sig $0,000 < 0,005$.Terdapat pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) Terhadap *Return On Asset* (ROA) pada bank bank konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020. dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$.

Kata Kunci : Return On Asset, Capital Adequacy Ratio Dan Non Performing Loan

ABSTRACT

RIKO ALFINO, Effect of Capital Adequacy Ratio (CAR) and Non Performing Loan (NPL) on Return On Assets (ROA) in Conventional Banks Listed on the IDX for the 2017-2020 period. (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E., M.M and Muhammad Ridwan, S.E.,M.M)

This study aims to determine whether the Capital Adequacy Ratio (CAR) and Non-Performing Loan (NPL) have an effect on the Return On Assets (ROA) of conventional banks listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2020 period. The population in this study are conventional commercial banks in Indonesia listed on the Indonesia Stock Exchange from 2017 to 2020 as many as 35 banks with a total sample of 20 banks. The analytical technique used is multiple linear analysis, F test and t test which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24.

The results of the study indicate that there is an effect of Return On Assets (ROA) on conventional banks listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2020 period. With a significant F of $0.000 < 0.005$. The multiple linear regression equation $Y = 0.720 + 0.111 X_1 + 0.209 X_2$ has the effect of Capital Adequacy Ratio on Return On Assets in conventional banks listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2020 period. The value of sig $0.000 < 0.005$. There is an effect of Non Performing Loans (NPL) on the Return On Assets (ROA) of conventional banks listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2020 period. with a significant value of $0.041 < 0.05$.

Keywords: Return on Assets, Capital Adequacy Ratio and Non Performing Loan

RIWAYAT HIDUP

Muhamad Ikhsan, dilahirkan di Nganti Sanga Desa pada tanggal 12 juli 1997, anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Rojiun dan Ibu Sinarmi, Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD N 150 Palembang pada tahun 2009, Pada tahun ini peneliti melanjutkan pendidikan SMP N 51 Palembang dan selesai pada tahun 2015, Kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di SMA N 21 Palembang dan selesai pada tahun 2015, Penulis memulai karir nya dengan dengan bergabung dengan perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk pada akhir tahun 2015 dan ditempatkan di bagian gudang hingga sekarang. Ditahun 2017 peneliti mulai melanjutkan pendidikannya kembali di perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, September 2021

Muhamad Ikhsan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhinya.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen sumber daya manusia mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen sumber daya manusia adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD (*Human Resource Departement*).

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasanya disingkat dengan MSDM memiliki peran yang signifikan pada perkembangan suatu perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa memiliki kemampuan manajemen sumber daya manusia yang baik maka kesuksesan bisnis akan lebih sulit untuk dilakukan.

Kinerja karyawan di PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api dirasa kurang maksimal, hal ini dapat terlihat dari hasil produksi yang sering tidak mencapai target yang ditentukan dan sering terjadi pemborosan. Guna meningkatkan kinerja karyawan, PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya.

Upaya tersebut dengan memberikan karyawan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat membuat karyawan juga ikut merasa nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan dapat berjalan baik, lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang nyaman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan dan hubungan dengan rekan kerja yang baik, serta memberikan karyawan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja karyawannya kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Ini

semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus disiplin kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh di atas dapat dijelaskan sebagai berikut;

a. Terhadap Kompensasi

Ternyata banyak karyawan yang menyatakan puas. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang mengeluhkan ketidak sesuaian kompensasi yang diterima karyawan dibandingkan pengalaman kerja mereka yang telah lama, dimana dari ungkapan beberapa responden masih ada pemberian kompensasi yang diterima hanya sebesar Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan sebesar Rp. 3.043.111. Selain itu karyawan juga mengeluhkan belum adanya kesesuaian seragam yang mereka terima dalam hal ini ada karyawan yang diberikan seragam dan juga ada karyawan yang belum menerima seragam.

b. Terhadap Lingkungan Kerja

Terdapat karyawan menyatakan puas terhadap lingkungan kerja, sedangkan ada yang menyatakan tidak puas. Ketidakpuasan ini dikarenakan pekerjaan yang monoton yang dilakukan karyawan, suasana dan lingkungan yang kurang kondusif karena hubungan antara karyawan dan pimpinan kurang berjalan dengan baik, ini disebabkan kurangnya arahan komunikasi dari pimpinan. Selain itu dalam hal keamanan, belum tersedianya CCTV di loker tempat kerja karyawan untuk menyimpan barang-barang pribadi mereka seperti tas, handphone dan lain-lain di saat sedang bekerja.

c. Terhadap Kepuasan Kerja

Jawaban karyawan terhadap kepemimpinan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api, terdapat karyawan yang menyatakan puas, sedangkan ada pula karyawan merasa tidak puas. Ketidakpuasan ini dikarenakan orang luar dapat masuk dan keluar perusahaan secara bebas seperti yang dilakukan peneliti ketika berada di dalam perusahaan tidak ada upaya yang signifikan untuk menanyakan maksud kedatangan dan atau melarang peneliti berada di area perusahaan dalam hal ini ketegasan dan pengawasan dari pimpinan masih dirasakan kurang oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ynung berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

- a. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api?
- b. Apakah Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api?

- c. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api?
- d. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan

- a. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api
- b. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api.
- c. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api.
- d. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara teori bahwa temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang

penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api.

- b. Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api-Api untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.
- c. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S.1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, M. I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Putu Sedhana Yasa (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Farikha Nur Khasanah (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang).
- Ica Monica Oktapriani¹ (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. X). 113-124.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Serdamayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Uji Validitas dan Realibilitas (Edisi 1)*. Jakarta: Buku Seru.
- Surjaweni, W. (2014). *Metedologi Penelitian lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Nurul Ikhsan Sahlan. (2017). A Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. 506-529.

Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.