

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT KANTOR POS INDONESIA CABANG SOLO

Alifia Cahyaning Tiyas¹⁾, Ambyah Atas Aji²⁾
^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email: alifiatiyas08@gmail.com¹⁾, ambyahatasaji22@gmail.com²⁾

Abstract

This research was conducted to analyze the influence between the variables of Compensation and Work Environment on the Productivity of the Employees of the Solo Branch of the Indonesian Post Office. The sampling technique used is saturated or census sampling technique where the entire population of the Solo branch of the Indonesian Post Office as many as 45 people is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire. The research model uses descriptive quantitative data analysis techniques using multiple linear analysis. Data processing uses SPSS software version 18. The result shows that compensation has no significant effect on employee productivity, and the work environment has a significant effect on employee productivity. Overall, the compensation variable has no significant effect on employee productivity, while the work environment has a simultaneous effect on employee productivity.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Product*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini semakin berperan dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa unsur manusia atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan dampak keunggulan dalam persaingan. Mereka membuat strategi dan inovasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Herman Sofyandi (2013: 6) menyatakan manajemen sumberdaya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Nawawi dan Hadari (2006:100) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan personel atau karyawan untuk menghasilkan sesuatu dalam bekerja, yang dapat diketahui dari perbandingan antara hasil kerja individu dalam bentuk uang dengan biaya yang dikeluarkan untuk individu tersebut agar dapat menghasilkan sesuatu.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Salah satu faktor pendorong produktivitas pegawai adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia atau pegawai. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktifitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang agak cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kesiapan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Hal lain yang menjadi faktor pendorong dan sangat berpengaruh dalam produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk

mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dalam organisasi. Dengan lingkungan kerja yang baik dan positif, pegawai akan bekerja lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan lingkungan kerja yang tidak baik pegawai tidak nyaman dan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam perkembangan ekonomi dunia seperti saat ini pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu globalisasi, kelompok ekonomi dan pasar, teknologi, pergeseran peran, dan deregulasi. Kondisi tersebut telah membawa dampak terhadap peningkatan lalu lintas barang, orang dan informasi antar negara dengan intensitas yang lebih tinggi, antara lain berkat dukungan teknologi telekomunikasi dan informatika yang serba canggih. Oleh karena itu, PT. Pos Indonesia sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengemban misi layanan jasa pos Indonesia, saat ini sedang dihadapkan kepada perubahan lingkungan usaha sebagai akibat yang muncul dan dipengaruhi oleh berbagai faktor di atas. Namun seiring berjalannya waktu, perkembangan teknologi yang terjadi seperti adanya mesin fax, telepon, handphone, dan internet membuat penyampaian pesan begitu mudah dan praktis, sehingga mempengaruhi kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia dalam pelayanan pos kepada masyarakat.

PT. Pos Indonesia dalam pelaksanaan jasa pos menghadapi persaingan usaha dengan pihak jasa kurir lainnya seperti JNE, Titipan Kilat (TIKI), Kalstar, dan lain-lain, yang tentunya mengedepankan pemberian kualitas pelayanannya kepada masyarakat pengguna layanan tersebut. Dengan adanya persaingan yang mulai ketat masyarakat sering mempertanyakan pelayanan kantor pos sekarang yang terkesan acuh kepada konsumen apakah pengaruh lingkungan kerja terpengaruh karena antar karyawan memiliki interaksi yang pasif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan adanya perbedaan dalam hasil peneliti terdahulu mengenai variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang perlu diteliti ulang sehingga dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan maupun individu yang membutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Saydam (2008) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009:183) menyatakan bahwa: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Veithzal Rivai (2011:357) :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) :
 - a. asuransi-asuransi
 - b. tunjangan-tunjangan
 - c. uang pensiun, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Febrianto et al (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Subagyo (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Tata ruang.
- 2) Penerangan
- 3) Warna

- 4) Udara
- 5) Musik
- 6) Suara (Siagian;2006).

Produktivitas Pegawai

Menurut Nawawi dan Hadari (2006:100) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan personel atau karyawan untuk menghasilkan sesuatu dalam bekerja, yang dapat diketahui dari perbandingan antara hasil kerja individu dalam bentuk uang dengan biaya yang dikeluarkan untuk individu tersebut agar dapat menghasilkan sesuatu. Menurut Yuniarsih (2009), mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Kuantitas hasil kerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) Kerja lembur (Gerry Dessler, 2007:188)

Hasil Penelitian Terdahulu

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo, sebelumnya sudah pernah diangkat sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik bahasan sebagai berikut :

Indah Kharisma, Juni Trisnowati, dan Ambyah Atas Aji (2022) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

Ni Made Ita Purnami dan Wayan Mudiarta Utama (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

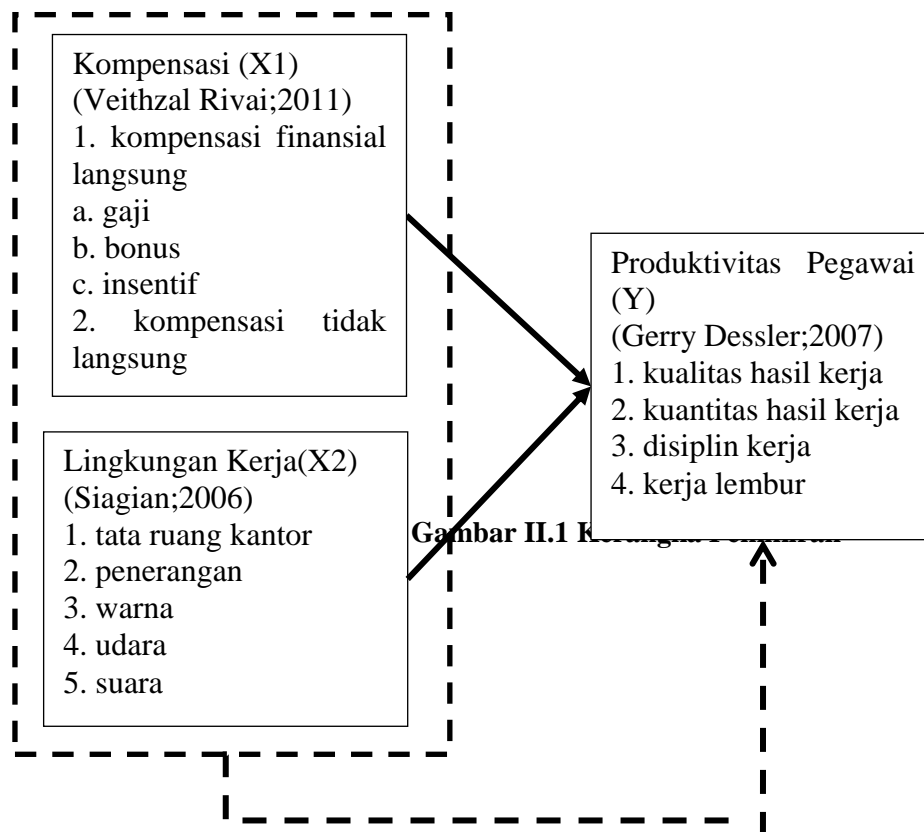
Alvin Efendi Khoiril Ulum, Bambang Suyadi, dan Wiwin Hartanto. (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dhea Nur Fitrianti dan Arif Partono Prasetio. (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Vicky Frestiani Dewi (2014) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda”. Hasil dari Penelitian adalah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu yang ada diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

1. Variabel Kompensasi secara parsial memiliki keterikatan terhadap Variabel Produktivitas Pegawai.
2. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki keterkaitan terhadap Variabel Produktivitas Pegawai.
3. Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki keterkaitan terhadap Variabel Produktivitas Pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Faktor Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo
2. Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo
3. Faktor Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT Kantor Pos Indonesia Cabang Soloo yang beralamat Jl. Jendral Sudirman No. 8, Kp. Baru, Ps. Kliwon, Kota Surakarta Jawa Tengah

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai internal PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai internal PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo yang berjumlah 45 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada pegawai PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo.

Dalam mengolah data kuesioner peneliti menggunakan aplikasi SPSS Versi 18 untuk mengetahui nilai uji staisyiknya yaitu uji instrument dan uji analisis lainnya. Variabel Independen dlm penelitian ini adalah variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Sedangkan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Pegawai (Y).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji determinasi (R^2). Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS Versi 18 for windows.

HASIL PEMBAHASAN

Uji instrument penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r_{tabel} sebesar 0,288. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner variabel independen dan dependen dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan skor penilaian.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Veri 18 dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa setiap variabel yang digunakan dinyatakan reliabel atau terpercaya karena semuanya memiliki nilai *Cronbach Alpa* diatas 0,60.

Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai, peneliti mengolah data dalam penelitian ini dengan menggunakan Program SPSS Versi 18, sehingga memperoleh output hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Tabel Regresi Linear Berganda

Coefficients		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.146	1.221
Kompensasi	0.247	0,172
Lingkungan Kerja	0.728	0.062

a. *Dependent Variable:* Produktivitas

Sumber : Data yang diolah, 2023

Hasil output SPSS Versi 18 yang ditampilkan pada tabel 1 menunjukkan bentuk persamaan linear regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.146 + 0.247X_1 + 0.724X_2 + \epsilon$$

1. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0.247 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas pegawai PT Kantor Pos Indonesia Cabang Solo. Apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 tingkatan maka kompensasi akan baik sebesar 0.247 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.728 memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di PT Kantor pos Indonesia cabang solo. Apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 tingkatan maka lingkungan kerja akan naik sebesar 0.728 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan.

Uji t

Variabel independent dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.247 dengan nilai signifikan 0,074. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11.805 dengan nilai signifikan 0,000.

Uji F

Variabel independent dikatakan signifikan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 246.366 dengan nilai signifikan 0.000 artinya variabel dependent berpengaruh positif dan simultan terhadap variabel independen

Uji R²

Hasil uji koefisien Determinan (R^2) diperoleh nilai *R square* sebesar 0,921 atau 92,1% yang menunjukkan bahwa produktivitas pegawai kantor pos dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 7,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan hasil penelitian

Berasarkan uji instrument dan analisis regresi diatas, maka hasil yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Solo
Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 1,835 $>$ t_{tabel} 1,67 dengan tingkat signifikansi 0,003 $<$ 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Solo. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai karena kompensasi merupakan hal yang sangat penting tapi pegawai Kantor Pos Indonesia cabang Solo tetap meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vicky Frestiani Dewi (2014), dimana variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Solo
Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 11,805 $>$ t_{tabel} 1,67 dengan tingkat signifikansi 0,003 $<$ 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Solo. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Pos Cabang Solo, karena dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestary dan Harmon (2017), dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Solo
Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda, Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) Kantor Pos Indonesia Cabang Solo. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji analisis dimana F_{hitung} sebesar 246,366 $>$ F_{tabel} yaitu sebesar 2,81 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05, sehingga dapat membuktikan hipotesis ketiga. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purnami dan Agustini (2019), dimana variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh hasil analisis (R^2) sebesar 0,921 yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 92,1% sedangkan sisanya 7,9% dipengaruhi variabel independen lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan referensi untuk peneliti selanjutnya maupun perusahaan terkait.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang berisi hasil uji analisis serta pembahasan dari uji analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) berdasarkan hasil olah data SPSS yakni diperoleh t_{hitung} sebesar $1,835 > t_{tabel}$ $1,67$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai (Y) berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar $11,805 > t_{tabel}$ $1,67$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$
3. Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara simultan sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji analisis dimana F_{hitung} sebesar $246,366 > F_{tabel}$ yaitu sebesar $2,81$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian di atas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Untuk Pihak Kantor Pos Indonesia Cabang Solo lebih meningkatkan produktivitas pegawai pimpinan harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai, antara lain : memberikan penghargaan atau *reward*, bonus dan *insentif* maka akan membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Solo.
2. Dalam lingkungan kerja juga dapat berdampak pada produktivitas pegawai, diharapkan pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Solo dapat meningkatkan kemampuannya dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja.
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan melakukan acara internal untuk mempererat hubungan antar rekan kerja.
4. Untuk Pembaca dan Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dalam bagian pelayanan kantor pos Indonesia sendiri dan lebih meningkatkan ketelitian peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin, E.K.U., Bambang, S., & Wiwin, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidika Ekonomi*. Vol. 12 No. 2: 2548-7175
- Dessler, Garry 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Indeks
- Dhea, N.F., & Arif, P.P. (2018). Pengaruh Kompensasi TERHADAP Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *JMM Online (Jurnal Mitra Manajemen)* Vol. 2 No. 3: 204-216
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi dan Martini Hadari, 2006, *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta : CV Masagung
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Indah, K., Juni., & Ambyah, A.A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar. *Smooting*. Vol 20 No. 2:119-126

- Lyta, L., & Hrmn. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset bisnis dan Investasi*. Vol. 3 No. 2: 2460-8211
- Malayu S.P. Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu & Octorend, Tinton Rumbungan. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in The Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *UniversalJournal of Management*,3(8): 318-328.
- M, Nurullah. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *Ekonomia*. Vol. 2. No. 1: 297-306
- N.K.I. Agustin., & A.A.S. Kaertika. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prouktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 8 No. 1: 7191-7218
- N.M. Ita.p., & I.W. Mudiarta. U. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen*. Vol. 8 No. 9: 5611-5631e
- Prayoga, S.D., & A.S. Supriyanto. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi (MEC-J)*. VOL. 1 No. 1
- Priyanto, D. (2011). *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Saydam, Gazali, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sedarmayanti, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedirman. 2014. *Kesehatan kerja Ciracas*. Erlangga
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH*,
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015 . *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya. Kencana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Vicky, F.D. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Sanarinda. *E-Jurnal*. Vol. 2 No. 2: 230-244
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*.
- Yuan, B., & M.Ekhsan. (2020). The Effect Of Work Environment and Motivation on Employe Performance of PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Vol 1 No. 1
- Yunarsih, Tjuju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : C.V. Alfabeta. Vol. 6, No.2, Hal.1-13.