

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PT. DELTA SATRIA DEWATA DENPASAR

**Putu Natalia Krisnayanti¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: natalia.krisnayanti@yahoo.com/ +6281239239028

ABSTRAK

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang menghasilkan kualitas kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan dengan metode *sample random sampling* dalam menentukan sampel sebanyak 100 orang, melalui teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Saran yang dapat diberikan agar perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan, pengabdian yang dilakukan oleh karyawan, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci: kualitas kerja, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja

ABSTRACT

Competition between companies in the era of globalization increasingly sharp, human resource development is the main way to win global competition. Companies need quality human resources that produce good quality work. The purpose of this study is to examine the effect of compensation, motivation, and work environment on the quality of work of the rural sample random sampling method in determining the sample of 100 people, through multiple linear regression analysis technique. Based on the results of data analysis known that the compensation has a positive effect on the quality of employee work. Motivation positively affects the quality of work employees. Work environment positively affects the quality of work of PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Suggestions that can be given so that companies pay attention to the compensation given, employee dedication, and employee comfort in the work.

Keywords: quality of work, compensation, motivation, work environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting perannya didalam suatu perusahaan, disamping sumber daya yang lain seperti modal, material, mesin dalam pendukung suatu perusahaan, hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi kurang lengkap. Menurut Schuler *et al.* (1991) dalam Sutrisno (2014) pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global (Gibson *et al.*, 1991). Tujuan penting manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah guna untuk memperlancar tujuan perusahaan itu sendiri. Perusahaan perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat lebih meningkatkan hasil usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas perusahaan (Robbins, 1996).

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak terlepas dari karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan

mampu menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Menurut marcana (200:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien, sedangkan kualitas kerja menurut Dessler (1992:476) adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting bekerja dalam organisasi.

PT. Delta Satria Dewata Denpasar adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk ke beberapa *supermarket* dan *mini mart* yang tersebar di Bali. Perusahaan ini telah berdiri pada tahun 1991 dan PT. Delta Satria Dewata beralamat di jalan Imam Bonjol no 226A Denpasar. PT. Delta Satria Dewata mendistribusikan produk-produk mulai dari merk Johnson & Johnson, kosmetik L' Oréal, Arnotts *Biscuits*, Kraft, Pocari Sweat dan beberapa produk besar lainnya. PT. Delta Satria Dewata berupaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya, baik itu dalam memberikan kualitas pelayanan maupun dengan memberikan kualitas kerja dengan tepat waktu dan target yang terpenuhi.

Bedasarkan hasil wawancara dengan 15 orang karyawan ditemukan indikasi rendahnya kualitas kerja pada perusahaan, hal ini menyangkut tentang upaya yang dilakukan oleh manajemen dalam peningkatan mutu kualitas kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi yang berupa dukungan baik dari rekan kerja atau dari atasan yang diterima karyawan. Keadaan lingkungan kantor yang tidak tertata rapi dan ditambahnya suasana kantor yang cukup monoton membuat para karyawan sering mengalami kebosanan dan stress kerja apabila para karyawan ditempatkan pada *deadline* kerja. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan masih

belum dirasakan meratanya kepuasan kerja padahal gaji sudah dirasakan adil, tetapi bonus (*service*) dari tingkat keuntungan perusahaan masih dirasa belum cukup adil.

Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Penelitian pada Yusuf (2011) menemukan bahwa kualitas kerja merupakan suatu pola – pola perilaku atau kondisi yang dalam konsep perilaku organisasi dapat dikategorikan sebagai suatu kondisi organisasi yang terbentuk melalui usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagaimana untuk menaikkan taraf hidup karyawan yang dampaknya diharapkan mampu untuk menaikkan performa organisasi dan pengaruh terhadap kualitas kerja.

Kualitas kerja dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Dessler (1992 ;476) kualitas kerja dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya: (1) Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai, (2) Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, (3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai, (4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka, (5) Kompensasi yang cukup dan fair, (6) Lingkungan yang aman dan sehat.

Indikator dari kualitas kerja menurut Hasibuan, yaitu : (1) Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. (2) Hasil Kerja Optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, kuantitas kerja. (3) Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan. (4) Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Terwujudnya kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa

kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko dalam Yoyok (2005) menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, dan motivasi pada kualitas kerja akan turun secara dramatis.

Secara garis besar kompensasi dibagi menjadi tiga jenis menurut Hasibuan (2008:130) yaitu : (1) Kompensasi Langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. (2) Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. (3) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Mathis dan Jackson (2002), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Bolanle (2014) dalam penelitiannya, bahwa hubungan signifikan dan positif ditemukan apabila penghargaan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan diubah menjadi lebih baik, maka akan terjadi perubahan kepuasan dan motivasi

terhadap kinerja. Nurcahyani (2014) berpendapat, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menaikkan gaji secara berkala, tunjangan, bonus, tunjangan dan kompensasi lainnya membuat semangat mereka tetap tinggi dan membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Ayesha *et al.* (2015) membuktikan bahwa jika karyawan dibayar dengan baik dan mendapatkan lebih dari rekan mereka, maka karyawan tersebut merasa lebih bahagia tempat kerja mereka dan dapat memotivasi seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang lebih baik. Penelitian Aprilia (2012) membuktikan bahwa ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi, pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi menurut Hariandja (2002) diartikan sebagai faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Motivasi tidak selalu berupa kompensasi akan tetapi bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

Untuk mencapai keefektivan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kemudian terdapat teori Dua Faktor Herzberg, Teori Motivasi Ekspektansi, Teori Motivasi Klasik menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata - mata karena uang, dan Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor.

Hasil penelitian Iswara (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, motivasi yang diberikan pemimpin berdampak pada semangat kerja karyawan. Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik,

maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Ibrahim (2015) menilai motivasi karyawan sebagai hal yang serius yang mereka hadapi dalam menginstruksi bawahan. Penelitian Aprilia (2012) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kualitas kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berpengaruh dengan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

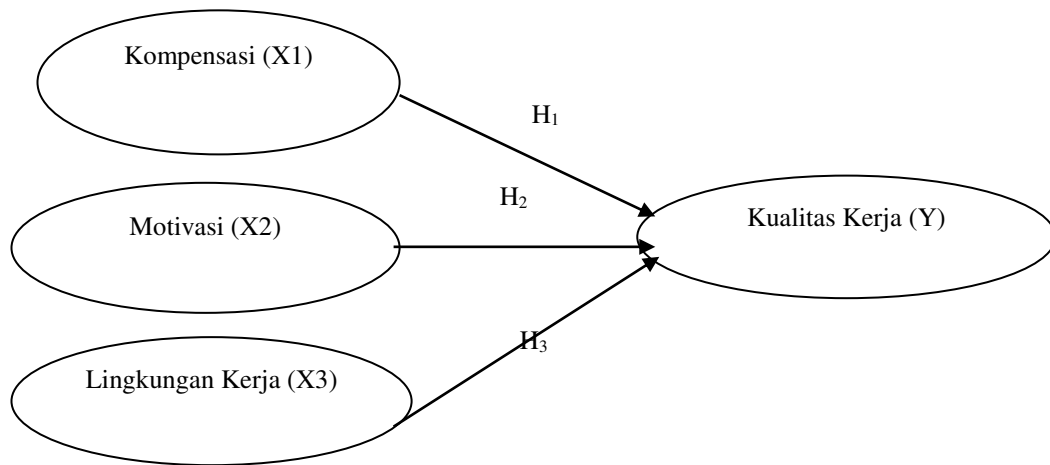
Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa selain kompensasi dan motivasi terdapat faktor lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sukemi dalam Apriyani (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik dan non-fisik. Bartkus *et al.* (1997) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga nantinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan bagi karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Dalam

hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Surya (2015) dalam penelitiannya berpendapat apabila perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana dalam Indriani et al. (2015) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan. Munira (2013) elemen lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan tidak stres dan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Annakis *et al.* (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penelitian asiosiatif. Penelitian asiosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Delta Satria Dewata Denpasar yang terletak di Jl. Imam Bonjol No. 226A Denpasar. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Sedangkan objek penelitiannya adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, yang diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu, pengetahuan / intelijensi,

keterampilan, kemampuan (*abilities*), dan disiplin kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, yang masing-masing diukur dengan menggunakan indikator. Kompensasi diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu, gaji, insentif, bonus, dan asuransi. Motivasi diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu, pembayaran/gaji, prestasi atau keberhasilan, tanggung jawab, dan pujian/pengakuan atas kinerja. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu, keamanan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, penerangan di tempat kerja, hubungan antara atasan dan karyawan, dan hubungan sesama rekan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka meliputi jumlah karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar dan kuesioner mengenai kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kualitas kerja karyawan. Sedangkan, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar yang berjumlah 458 orang, di mana penentuan sampel dilakukan menggunakan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

n = jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai dengan batas toleransi kesalahan adalah sebesar 0.05

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{458}{1 + (458)(0.05^2)} = 99,94$$

n = 99.94 dibulatkan menjadi 100

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah minimal sampel yang perlu diteliti sebesar 100 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *sample random sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan kuesioner. Metode wawancara dilakukan untuk mengetahui hal hal yang bersangkutan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kualitas kerja. Sedangkan, metode kuesioner dilakukan dengan menyebarkan secara langsung untuk dijawab yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Model analisis linear berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y = Kualitas Kerja
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Variabel Independen
- X1 = Kompensasi
- X2 = Motivasi
- X3 = Lingkungan Kerja
- μ = Error / Variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data penelitian, berupa pendapat para responden atas serangkaian pernyataan/pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Delta Satria Dewata yang berjumlah 100 orang.

Data responden yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa jabatan dipaparkan dalam Tabel 1. sebagai berikut.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	60	60
		Perempuan	40	40
Jumlah			100	100
2	Usia	18-23	33	33
		24-29	40	40
		30-35	28	28
		>36	9	9
Jumlah			100	100
3	Masa Kerja	<1	42	42
		1-3	53	53
		>3	15	15
Jumlah			100	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2017

Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 60 orang dengan persentase 60 persen dan jumlah perempuan sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 40 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Delta Satria Dewata Denpasar dominan laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 18-23 tahun adalah sebanyak 33 orang (33 persen). Responden yang berusia antara 24-29 tahun adalah sebanyak 40 orang (40 persen). Responden yang

berusia antara 30-35 tahun adalah sebanyak 28 orang (28persen). Responden yang berusia di atas sama dengan 36 tahun adalah sebanyak 9 orang (9 persen). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Delta Satria Dewata Denpasar lebih di dominasi usia 24-29 tahun. Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun adalah sebanyak 42 orang (42 persen). Responden yang memiliki lama kerja antara 1-3 tahun adalah sebanyak 53 orang (53 persen). Responden yang memiliki lama kerja antara 4-5 tahun adalah 15 orang (15 persen). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar yang dominan adalah 1-3 tahun.

Untuk mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan konversi, di mana jawaban responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran dengan kriteria tertentu. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan responden dari masing-masing indikator dari setiap variabel adalah variabel kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,24 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar memiliki kualitas kerja yang cukup.

Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3.12 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar sudah merasakan kompensasi di tempat mereka bekerja. Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,01 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar merasakan motivasi saat bekerja. Variabel

lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.16 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar merasakan lingkungan kerja yang cukup.

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden

No.	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Gaji	0	29	14	47	10	3.38	Cukup
2.	Gaji	7	13	21	52	7	3.39	Cukup
3.	Isentif	18	19	7	48	8	3.09	Cukup
4.	Bonus	18	16	24	30	12	3.02	Cukup
5.	Bonus	11	38	23	27	1	2.69	Cukup
6.	Asuransi	7	26	17	44	6	3.16	Cukup
Total							3.12	Cukup

No.	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Pembayaran/gaji	0	38	8	35	19	3.35	Cukup
2.	Prestasi atau keberhasilan	12	23	12	47	6	3.12	Cukup
3.	Tanggung jawab	12	26	12	43	7	3.07	Cukup
4.	Pujian/pengakuan atas kinerja	22	17	23	25	13	2.90	Cukup
5.	Pujian/pengakuan atas kinerja	11	42	23	24	0	2.60	Cukup
Total							3,01	Cukup

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Keamanan di tempat kerja	10	20	13	51	6	3.23	Cukup
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja	10	23	14	46	7	3.17	Cukup
3.	Penerangan di tempat kerja	20	14	26	27	13	2.99	Cukup
4.	Hubungan antara atasan dan karyawan	10	20	14	49	7	3.23	Cukup
5.	Hubungan sesama rekan	10	23	13	47	7	3.18	Cukup
Total							3.16	Cukup

Sumber: Data primer, data diolah, 2017

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, di mana dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mengungkap sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,752	Valid
		X _{1.2}	0,857	Valid
		X _{1.3}	0,933	Valid
		X _{1.4}	0,915	Valid
		X _{1.5}	0,769	Valid
		X _{1.6}	0,704	Valid
2	Motivasi(X ₂)	X _{1.5}	0,863	Valid
		X _{2.2}	0,918	Valid
		X _{2.3}	0,893	Valid
		X _{2.4}	0,904	Valid
		X _{2.5}	0,741	Valid
3	Lingkungan kerja(X ₃)	X _{3.1}	0,963	Valid
		X _{3.2}	0,940	Valid
		X _{3.3}	0,795	Valid
		X _{3.4}	0,923	Valid
		X _{3.5}	0,930	Valid
4	Kualitas kerja (Y)	Y _{1.1}	0,924	Valid
		Y _{1.2}	0,912	Valid
		Y _{1.3}	0,846	Valid
		Y _{1.4}	0,906	Valid
		Y _{1.5}	0,967	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 3. dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas sistem informasi akuntansi, insentif dan kinerja individual memiliki nilai pearson correlation terhadap skor total lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah valid.

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali,2006:33). Tabel 4 berikut akan menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	0,905	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0,916	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X ₃)	0,945	Reliabel
4	Kualitas kerja (Y)	0,948	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4. ditunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kualitas kerja memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh pernyataan tersebut memenuhi syarat reliabilitas instrumen dan dapat dinyatakan reliabel.

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi.

Uji normalitas dapat dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila *Asimp.sig* (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) dan tidak berdistribusi normal apabila nilai *Asimp.sig* (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51443018
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.092
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,074 dan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas dan data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya atau bebas dari gejala multikolinear. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.488	2.050
Motivasi	0.250	4.006
Lingkungan kerja	0.247	4.048

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Hasil pengujian *tolerance* menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Metode *glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolut residual. Jika tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan dalam Tabel 7. berikut ini:

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Signifikansi
Kompensasi	-0.313	0.755
Motivasi	-1.823	0.071
lingkungan kerja	1.592	0.161

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansinya lebih dari $\alpha = 0,05$ terhadap absolut residual secara parsial. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) versi 21.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 8. berikut.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. error		
Kompensasi	0,226	0.077	2.946	0.004
Motivasi	0,613	0.099	6.176	0.000
Lingkungan kerja	0,211	0.093	2.257	0.026
(Constant)	: 0,031			
F Statistik	: 128,501			
Sig F	: 0,000			
R ²	: 0,801			

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8. dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,031 + 0,226 X_1 + 0,613 X_2 + 0,211 X_3 \dots\dots\dots (2)$$

Nilai konstanta (α) sebesar 0,031 dan bernilai positif memiliki arti bahwa apabila kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai nol, maka kualitas kerja (Y) akan bernilai 0,031 satuan. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,226$, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan, dengan kata lain apabila kompensasi mengalami peningkatan maka kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar meningkat sebesar 0,226. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,613$, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan, dengan kata lain apabila motivasi mengalami peningkatan maka kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar meningkat sebesar 0,613. Nilai koefisien $\beta_3 = 0,211$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja, dengan kata lain apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar meningkat sebesar 0,211.

Koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai adjusted R^2 sebesar 0,801 yang berarti bahwa sebesar 80,1 persen kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 19,9 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Hasil Uji Anova atau (*F test*) menunjukkan nilai F hitung sebesar 128,501, dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari *alpha*

0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kualitas kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 9. menunjukkan hasil perhitungan uji-t dengan menggunakan SPSS.

Tabel 9.
Hasil Uji t

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients Beta</i>	t hitung	Sig.
Kompensasi	0,226	2.946	0.004
Motivasi	0,613	6.176	0.000
lingkungan kerja	0,211	2.257	0.026

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Pengujian hipotesis pada pengaruh kompensasi terhadap kualitas kerja menemukan pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kualitas kerja dengan hasil (Sig. t 0,004 < 0,05) serta koefisien beta sebesar 0,226 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama

kebutuhan fisiologisnya. Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Pengujian hipotesis pada pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja menemukan pengaruh dari variabel motivasi terhadap kualitas kerja dengan hasil (Sig. t 0,000 < 0,05) serta koefisien beta sebesar 0,613 yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka akan semakin tinggi tingkat kualitas kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Pengujian hipotesis pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja menemukan pengaruh dari variabel motivasi terhadap kualitas kerja dengan hasil (Sig. t $0,026 < 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,211 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kualitas kerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 1996). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001). Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Ahyari, 1986). Mulyanto (2009) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan terhadap hasil kerja. Annakis *et al.* (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Sementara itu, saran yang dapat diberikan adalah diharapkan perusahaan memperhatikan bonus yang diberikan perusahaan agar sebanding dengan waktu kerja lembur dengan memperhatikan hal tersebut kualitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selain itu perusahaan sebaiknya menghargai pengabdian yang dilakukan oleh karyawan agar mereka merasa senang, seandainya perusahaan tidak menghargai pengabdian karyawan dapat menurunkan tingkat kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan agar aktifitas kerja karyawan terpenuhi dengan baik, dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kedepannya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, stress kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat kualitas kerja karyawan sehingga penelitian dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

Agovino, M., dan G. Parodi. 2014. *Identifying in the quality of work by fuzzy sets theory: A comparison between disabled and non disabled workers*. 19(3). PP: 1627-1648.

- Annakis, J., A. Lobo and S. Pillay. 2011. *Exploring Monitoring Work Environment and Flexibility as Predictors of Job Satisfaction within Australian Call Centres. International Journal of Business and Management*, 6(8), pp: 75-93.
- Aslam, A. 2015. *Impact of compensation and reward system on the performance of an organization: An empirical study on banking sector of Pakistan*. 4(8). PP: 319 – 325.
- Benny, S., H. N. Utami., dan G. E. Nurthjahjono. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja & Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. 21(1). Hal: 1-8.
- Brahmasari, I., dan A. Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2). Hal 124-135
- Clarck, E. R. 2013. *Fostering on the work motivation of individual and teams. Performance improvement*. 42(3). PP: 21 – 29
- David, E. G. 2011. *Human resource management and performance: a review and research agenda. International Journal of Human Resource Management*. 8(3). PP: 263-276.
- Dharma, I. D. G. dan I. W. M. Utama. 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 6(9). Hal: 5116-5143.
- Dhermawan, A. A. N. B dan S. I. G. Adnyana. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 6(2). Hal: 173-184.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edrick, L. dan F. Andreani. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopanita. Universitas Kristen Petra. *AGORA*. 3(2). Hal: 28-31.
- Freeny, Y. dan R. Fellenz. 2013. *Work engagement as key driver of quality of care: a study with midwives. Journal of Health Organization and Management*. 27(3). PP: 330 – 349.

- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L. Ivancevich, J.M. Donnelly, Jr. J.H. 1991. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Terj). Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomez, X. G., M. Okumura., and M. Kunimura. 2012. “*Discretionary Accrual Models And The Accounting Process*”. *Nagoya City University Working Paper*. No: 259. PP:1-42.
- Handoko, T. H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan keduabelas. Yogyakarta: BPF.
- Harnanik. 2005. Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi. Ekobis Semarang : Universitas Negeri Semarang. 6(2). Hal 153 – 165.
- Howard, A. and R. Ghiselli. 2015. *The importance of compensation and benefits on university students perception of organization as potential employers*. *Journal of Management and Strategy*. 6(1). PP: 1-9.
- Indriani, D. S. dan M. E. Sutanto. 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2). Hal: 135-144.
- Lathan, P. G. and C. Craig. 2005. *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. 58. PP: 485-516.
- Luis, R., G. Mejia., B. David., & L. Robert. (2012). *Managing Human Resources*. Boston Prentice Hall.
- Malayu, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Maslow, A. 1994. *Motivasi dan Kepribadian, terjemahan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Massoudi, H. A. and S. A. Hamdi. 2017. *The consequence of work environment on employees productivity*. *Journal Business and Management*. 19(1). PP: 35-42.
- Mathis, L. R., dan H. Jackson. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Milkovich, G., & B. Gerhart. (2013). *Compensation, 11th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.

Mohammad, R. B., and M. H. Kee. 2014. *Quality Of Work Life And Employee Performance: Antecedent And Outcome Of Job Satisfaction In Partial Last Square (PLS)*. *World Applied Sciences Journal University Sains Malaysia, Penang, Malaysia*. 4(31). PP: 456 – 457.

Muindi, F., and P. K'obonyo. 2015. *Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence And Job Performance: A Critical Review Of Literature, European Scientific Journal*. 11(26). PP: 223-240.

Mr Abdul hammed Mphil. Muhhamad Ramzan MBA. Hafiz M Kashif Zubair MBA. Muhhamad Arslan MBA. 2014. *Impact Of Compensation On Employee Performance (Emperical Evidence From Banking Sector Of Pakistan)*. *Research Scholars of Department of Management Sciences*. 5(2). PP: 302-309.

Nelson, B. & D. Spitzer. (2003). *The 1001 Reward and Recognition field book: the complete guide*, workman publishing. New York.

Newstrom. John W. Davis, Keith, (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Nkomo, S. (2011). *HR Management application 7th Edition*. South-Western, Cengage Learning India. ISBN: 13:978-0-538-46807-7.

Raziq, Abdul. Maulabash, Raheela. 2015. *Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. 2nd Global Confrence on Business, Economics, Management and Tourism 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic*. *Procedia Economics and Finance*. (23). PP: 717-725.

Rizal, Muhammad. 2014. *Effect compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in kendari city)*. 3(2). PP: 64 -97.

Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Sari, Endang Kartika. Maria Minasih. Edward Gagah. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak)*. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*. 5(2).

Senata, I. W. dan K. Suwena. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Badung th 2012. *E-Jurnal Pendidikan Ganesha*. 4(1).

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta; Bandung.

Tiara, S. dan S. Rahmawati. 2014. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT. Unilever Body Care Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(1). Hal: 45-61.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Rajawali Pers, Jakarta

Yayan, D. 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional presedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong suka cinta (PUG SET) PT. Kereta Api Indonesia (persero) kabupaten lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 5(1). Hal:63-72.

Yogi, I. K. A., dan I. K. Kusuma. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi pada Karyawan UD. Terus Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 4(6). Hal: 1735-1752.