



## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan

Neli

*nengneli33@gmail.com*

Universitas Pamulang

Angga Juanda

*dosen02240@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *nengneli33@gmail.com*

**Abstrak.** The purpose of this research is to determine the influence of compensation on employee performance at Brawijaya Duren Tiga Hospital, South Jakarta. To determine the influence of the work environment on employee performance at Brawijaya Duren Tiga Hospital, South Jakarta. To determine the influence of compensation and work environment on employee performance at Brawijaya Duren Hospital. Three South Jakarta. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 60 employees, sampling can use saturated sampling, so the sample is all 60 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing, t-test calculation results for the Compensation variable (X1) with a tcount of 9.966 and a significance of 0.000. Because tcount is smaller than ttable ( $9.966 > 2.002$ ) and significance is smaller than 5% (0.050), H1 is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Compensation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the Work Environment t test calculation (X2) with a tcount of 4.670 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable ( $4.670 < 2.002$ ) and the significance is smaller than 5% (0.050), H2 is accepted and H0 is rejected, it can be stated that the Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results above, namely the ANOVA test, the Fcount value was 275,473, while the Ftable ( $\square 0.05$ ) for  $n = 56$  was 2.77. So Fcount  $>$  from Ftable ( $\square 0.05$ ) or  $275,473 > 2.77$ , with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , then it can be said that, Compensation (X1), Work Environment (X2) and together have an effect on Employee Performance (Y).

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Employee Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan., Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan, Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 60 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel Kompensasi (X1) dengan thitung sebesar 9.966 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil tabel ( $9.966 > 2.002$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H1 diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji t Lingkungan Kerja (X2) dengan thitung sebesar 4.670 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttable ( $4.670 < 2.002$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H2 diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 275.473 sedangkan Ftabel ( $\square 0,05$ ) untuk  $n = 56$  sebesar 2.77. Jadi Fhitung  $>$  dari Ftabel ( $\square 0,05$ ) atau  $275.473 > 2.77$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa, Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Latar belakang penelitian ini yaitu ada konflik yang dihadapi Karyawan di Brawijaya Hospital Duren tiga Jakarta selatan terkait kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini berfungsi sebagai analisis juga menguji pengaruh antar variabel antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Di Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta selatan. Pada penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu semua karyawan Di Brawijaya Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan, serta mengambil sampel yang menggunakan cara sampling jenuh dengan total perespon dalam meneliti ialah terdapat responden yang berjumlah 60. Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi masuk kedalam kategori kurang baik, lingkungan kerja fisik berada pada kategori kurang baik, dan kinerja karyawan pada kategori cukup baik. Dari penelitian ini membuktikan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan. baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang cukup dan lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menurut sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah:” metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, penelitian data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Kuantitatif**

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

##### **1) Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,037	1,662		5,439	,000
1 Kompensasi ( $X_1$ )	,843	,04.	,933	19,734	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,037 + 0.843 X_1$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 9,037 menyatakan bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 9.037.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0.843. Hal ini berarti jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.843, dengan asumsi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dianggap konstan.

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,204	2,285		5,341	,000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	,796	,061	,862	12,945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.204 + 0.796 X_2$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 12,204 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 12,204.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0.796. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
- c. naik 1 satuan akan menurunkan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.796, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,170	1,481		4,842	,089
Kompensasi ( $X_1$ )	,613	,061	,678	9,966	,000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	,293	,063	,318	4,670	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.170 + 0.613 X_1 + 0.293 X_2 \text{ artinya,}$$

1. Nilai Konstanta  $a = 7.170$  dapat diartikan bahwa jika , Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan bernilai nol maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) bernilai sebesar 7.170.
2. Koefisien regresi Kompensasi ( $X_1$ )  $b_1 = 0.613$  dapat diartikan bahwa jika Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0.613.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  $b_2 = 0.293$  dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) juga akan menurunkan sebesar 0.293.

**a. Analisis Koefisien Korelasi**

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933	,870	,868	3,01695

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,933 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,738	4,24907

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,862 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 <sup>a</sup>	,906	,903	2,58823

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,952 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingakat hubungan yang **Sangat Kuat**.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933	,870	,868	3,01695

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.870, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87% variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 13% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,738	4,24907

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.743, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74.3% variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 25.7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 <sup>a</sup>	,906	,903	2,58823

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.906, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,6% variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 9,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,170	1,481	4,842	,089
	Kompensasi (X1)	,613	,061	,678	,966
	Lingkungan Kerja (X2)	,293	,063	,318	4,670

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai *t<sub>tabel</sub>* maka dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$t_{tabel} = t_{\alpha,df}$  (*Taraf Alpha x Degree of Freedom*)

$\alpha$  = taraf nyata 5%

df = (n-2), maka diperoleh (60-2) = 58

$t_{tabel} = 2.002$

**Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3690,745	2	1845,373	275,473	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	381,838	57	6,699		
Total	4072,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai  $F_{tabel}$  maka dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$F_{tabel} = t_{\alpha,df}$  (*Taraf Alpha x Degree of Freedom*)

A = taraf nyata 5%,

df = (n-k-1), maka diperoleh (60-2-1) = 57

$F_{tabel} = 2.77$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 275.473 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk n = 57 sebesar 2.77. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau 275.473 > 2.77, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pembahasan Penelitian**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 9,037 + 0,843X_1$ . Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (9,966 > 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dengan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian tersebut sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Agung surya dwianto dan pupung purnama sari(2019) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jaeil Indonesia. Dengan hasil penelitian Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 12,204 + 0,796X_2$ . Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (4,670 > 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian tersebut sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Lyta lestari dan Harmon(2019) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian Lingkungan (X) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 7.170 + 0.613 X_1 + 0.293 X_2$  artinya,. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 275.473 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 57$  sebesar 2.77. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $275.473 > 2.77$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa, Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Penelitian tersebut sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu N.lilis S (2019) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknolpus. Kompensasi ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,966 > 2.002$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dengan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,670 > 2.002$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 275.473 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 57$  sebesar 2.77. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $275.473 > 2.77$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa, Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **DAFTAR PUSTAKA**

Buku:

- Algifari (2018) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace
- CoulterRobbins, Stephen (2018) Manajemen. Jakarta Barat: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta Barat.
- Debby Endayani Safitri (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam, Jurnal Indikator Vol. 8 No. 2, ISSN: 2085-9996.
- Edwin B Flippo (2018) Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia. Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta Barat.
- Ellya (2018) Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: Trans Info Media.
- Ghozali, Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes (2018) Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses. terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta Barat.

- Gomes, Faustino Cardoso. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018) Manajemen Pengembangan Manajemen, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko (2018) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: Grasindo.
- Hasibuan, SP (2018) Dasar-dasar Perbankan. Haji Masagung, Jakarta Barat, 2018.
- Hery (2018) Auditing dan Asurans. Jakarta Barat. Grasindo.
- Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair John R. Schermerhorn, Jr, (2018) Manajemen. Edisi kelima, Andi, Yogyakarta
- Malhotra N.K (2018). Marketing Research An-Applied Orientation.International. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta Barat.
- Nugraha, Agung (2018) Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian,
- Rivai, Veithzal (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada.
- Safroni Ladzi (2018) Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Aditya Media Publishing, Surabaya.
- Salam, Darma Setyawan (2018) Manajemen Pemerintahan Indonesia.Djambatan, Jakarta Barat.
- Santoso, Singgih (2018) Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta Barat: PT ElexMedia Komputindo.
- Sedarmayanti (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasidan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian Sondang P, (2018) Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. RinekaCipta, Jakarta Barat.
- Simamora, Bilson (2018) Panduan Riset Prilaku Konsumen, Jakarta Barat: PT.Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. JakartaBarat: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2018) Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta Barat: Bumi Aksara
- Sudjana (2018) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2018) Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan JasmaniTeori dan Praktik Pengembangan. FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sutrisno, Edy (2019) Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia, Surabaya.
- Wibowo (2018) Manajemen Kinerja, Jakarta Barat: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Manggu Makmur