

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS MONI, KECAMATAN KELIMUTU, KABUPATEN ENDE

*The Influence Of Compensation And Work Environment On The Work Motivation of Health Personnel At Moni Health Center, Kelimutu District, Ende District*

Euphrasia Yosefina Maru<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Merlyn Kurniawati<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> efranmaru07@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nusiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> merlin.kurniawati@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Moni secara persial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 38 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Moni dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Moni. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Moni.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya orang giat bekerja karena adanya suatu motivasi dalam dirinya, hal tersebut timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi ditunjukkan dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana motivasi intrinsik lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi, lingkungan kerja, kompensasi yang memadai supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Utama, 2011)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai, 2013).

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Kompensasi merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerjanya atau jasa yang telah dikorbankan (Kadarisman, 2012).

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan atau instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada disekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan (Sedarmayanti, 2018).

Demikian juga, perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan seperti puskesmas juga memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja salah satunya adalah puskesmas Moni, Kecamatan Kelimutu, Kabupaten Ende yang memiliki tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, apoteker dengan komposisi berikut Pegawai Negeri Sipil (PNS) 26 orang, karyawan kontrak 12 orang dan karyawan Non PNS (Sukarela) 22 orang.

Jenis kompensasi yang diterima berupa gaji, jasa pelayanan (JASPEL), dimana nominal yang diberikan kepada tenaga kesehatan di atur oleh bagian administrasi puskesmas dengan besar nominal berbeda-beda antara karyawan PNS, karyawan kontrak dan karyawan Non PNS (sukarela) dan diterima tiga bulan sekali. bantuan operasional kesehatan (BOK) juga di atur oleh administrasi dalam puskesmas tersebut diberikan setahun sekali yang di hitung mulai bulan januari sampai desember, nominal yang diberikan juga berbeda-beda setiap orang tergantung seberapa sering mereka bertugas di lapangan, sedangkan kompensasi lain seperti, tunjangan kesejahteraan daerah (TKD), dan tambahan perbaikan penghasilan (TPT) tidak di berikan kepada semua tenaga kesehatan dan hanya di berikan kepada karyawan kontrak dan PNS saja.

Selain itu ada fenomena lain yang mengakibatkan motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni. Lingkungan kerja yang ada di puskesmas Moni belum sepenuhnya baik seperti penataan ruang kerja yang belum tertata dengan baik, hal ini terlihat dari susunan meja, kursi dan peralatan lainnya sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan di beberapa karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Swasta, (2011) motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung pada

seberapa kuat motif mereka (Wukir, 2013). Rivai, (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan memberikan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala indikator menurut Maslow dalam Hasibuan (2014), yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta dan memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri

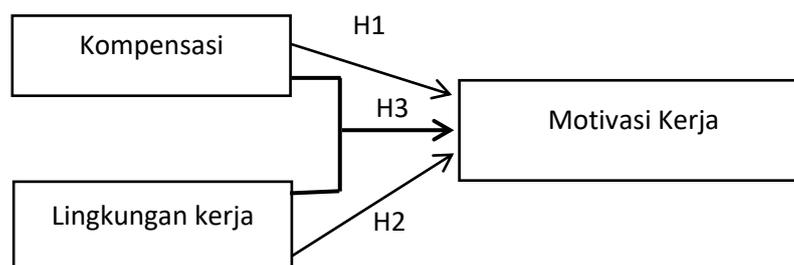
### **Kompensasi**

Menurut Handoko, (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2010:118). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kompensasi menggunakan skala indikator menurut Hasibuan (2010) yaitu, Gaji, upah, insentif, tunjangan

### **Lingkungan Kerja**

Darmadi (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Hal ini menunjukkan faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengoptimalkan produktivitas.. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur keterlibatan kerja menurut Nitisemito (2011) yaitu, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja

## **KERANGKA PENELITIAN**



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## **HOPOTESIS**

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni, kec. Kelimutu, Kab. Ende
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni, Kec.Kelimutu, Kab. Ende
- H3 : Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni, Kec. Kelimutu, Kab. Ende

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner, wawancara, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *Simple Random sampling* dan diperoleh 38 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kusioner di sebarakan kepada 38 Tenaga kesehatan puskesmas Moni. Kusioner terdiri dari tiga variabel yaitu variabel Kompensasi dengan 9 item pertanyaan, variabel lingkungan kerja dengan 9 item pertanyaan dan variabel motivasi kerja dengan 9 item pertanyaan. Dengan masing-masing item tersebut menggunakan skala likert.

Sebelum melakukan penelitian pada objek dilakukan uji instrumen pada kusioner penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa 27 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan korelasi person tiap item  $r_{hitung} > 0,028$ , uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronboach's alpha* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *cronboach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal *cronboach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada puskesmas Moni, dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus. Penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel kompensasi sebesar  $1,015 \leq 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,985 \geq 0,1$  dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar  $1,013 \leq 10$  dan nilai tolerance  $0,945 \geq 0,1$ .

Berdasarkan kusioner yang diperoleh dan dikumpulkan kembali jumlah responden laki-laki sebanyak 7 orang (18,%) sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 31 orang (82%). Responden berdasarkan usia menunjukkan yang usia 23-30 tahun 20 orang (53%), usia 30-40 tahun 14 orang (37%), usia 41-50 ada 4 orang (10%) Selain itu juga menunjukkan masa kerja 1-10 tahun ada 25 orang (66%), 11-20 tahun ada 11 orang (28%) dan 21-30 tahun ada 2 orang (6,%)

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan).

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.774	2.072		4.717	.000
	KOMPENSASI	1.208	.054	.961	2.439	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.245	.139	.249	2.153	.047

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,774 + 1,208X_1 + 0,245X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 9,774 yang artinya apabila Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka nilai motivasi kerja (Y) adalah sebesar 9,774 poin.
2. Koefisien regresi b<sub>1</sub> = 1,208 artinya, apabila kompensasi (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 poin, sementara lingkungan kerja tetap maka motivasi kerja (Y) meningkat sebesar 1,208 poin.
3. Koefisien regresi b<sub>2</sub> = 0,245 artinya, apabila lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kompensasi tetap maka motivasi kerja (Y) meningkat 0,245 poin.

## UJI HIPOTESIS

### Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap motivasi Kerja (H1)  
Diperoleh t<sub>hitung</sub> (2,439) > t<sub>tabel</sub> (2,028) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan Puskesmas Moni.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (H2)  
Diperoleh t<sub>hitung</sub> (2,153) > t<sub>tabel</sub> (2,028) dan signifikansi (0,047) < alpha (α=0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni.

## Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Simultan

Hail Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1506.368	2	753.184	29.381	.000 <sup>b</sup>	
Residual	101.632	35	2.904			
Total	1608.000	37				

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diperoleh  $F_{hitung} 29,381 > F_{tabel} (2, 87)$ , dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.737		.734	1.70405

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,734 berarti nilai koefisien determinasi adalah 73,40%, artinya bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi pengaruh motivasi kerja karyawan sebesar 73,40%, sedangkan sisanya sebesar 26,60% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *R Square* sebesar 0,734 yang semakin dekat dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni relatif kuat.

## Pembahasan Deskriptif

Dalam hasil analisis deskriptif, total skor capaian variabel kompensasi berada dalam kategori baik. Dalam hal ini kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan tenaga kesehatan Puskesmas Moni, Kecamatan Kelimutu, Kabupaten Ende. Dalam capaian tertinggi dan terendah dalam indikator menunjukkan bahwa tenaga kesehatan mendapatkan bantuan operasional kesehatan (BOK) yang diberikan sudah sesuai dengan keinginan. Kompensasi dapat memberikan sisi positif bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan motivasi kerja karena dengan adanya kompensasi karyawan cenderung mengerjakan pekerjaan dengan semangat dan sungguh-sungguh.

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja di Puskesmas Moni, Kecamatan Kelimutu, Kabupaten Ende dengan nilai capaiannya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas sudah menyediakan fasilitas kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan dapat memudahkan tenaga kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaannya

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) terhadap Motivasi kerja (Y) pada tenaga kesehatan Puskesmas Moni, Kecamatan Kelimutu, Kabupaten Ende, hal ini dibuktikan pada pengujian hipotesis bahwa nilai t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikan  $\rho < \alpha$  yang berarti kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2018), Setiani, Gunawan & dema (2017), Alyas, Musadieg & Mayowan (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Heriati, Ansar & Parenden (2016) dan Marwato & Nugroho (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012) yang menyatakan bahwa pengaruh positif dari kompensasi terhadap motivasi, karena kebutuhan setiap pegawai berbeda jika kompensasi tinggi maka karyawan akan mengejar dan meningkatkan motivasi kerja

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan Puskesmas Moni, Kecamatan Kelimutu, Kabupaten Ende hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian ,Alias, Musadieg & Mayowan (2016), Putra (2018), Setiani, dkk (2017) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Hariati, dkk 2016), Marwanto & Nugroho (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Menurut teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong timbulnya motivasi karyawan .

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji F membuktikan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan. Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda koefisien determinasi mempunyai nilai  $0 < R^2 < 1$ . Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Pramitha, 2019).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh kompensasi (X1) berada pada kategori baik, variabel lingkungan kerja (X2) berada pada kategori baik dan motivasi kerja (Y) berada pada kategori baik
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara persial (uji t) membuktikan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan Puskesmas Moni, Kecamatan Kelaimutu, Kabupaten Ende.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara persial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan Puskesmas Moni, Kecamatan kelimutu, Kabupaten Ende.
4. Secara simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja tenaga kesehatan puskesmas Moni, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi motivasi kerja yang relatif kuat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Moni, Kec. Kelimutu, Kab. Ende  
Diharapkan pimpinan Puskesmas Moni tetap mempertahankan kompensasi dan lingkungan kerja karena terbukti mempengaruhi tingginya motivasi kerja tenaga kesehatan..
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki judul yang sama seperti kompensasi dan lingkungan kerja terkait hubungannya terhadap motivasi kerja. Serta peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel yang dapat memengaruhi motivasi kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya Utama Putra. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT EkadharmInternational TBK Yogyakarta. Jurnal Ekobis Dewantara. Vol.1 No3
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.3 No.3.
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalialia. BPFE. Jakarta
- Hariati, Ansar, Adrianus Parenden. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Prima Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management. Vol.1 No.2.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Kadarisman,Dr.M.2012. Manajemen Kompensasi.PT.Raja Garfindo Persada
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.
- NitiseMITO,A.(2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta: Gahlia Indonesia
- Rivai,Veithzal.(2013).Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan.PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2018).ManajemenSumber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2009). Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk Meraih Keberhasilan . Bandung: PT. Refika Aditama.
- Swasto,B.(2011). mManajemen Sumber Daya Manusia.UB Press.
- Utama,Haryanta Budi.2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan.19 (17),h:1-8