

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Apotek Prayogi Surabaya)

¹Shindy Putri Tharisa, ²Irma Yuhesti dan ³Aufa Izzuddin Baihaqi

^{1,2}Mahasiswa Progdi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jatim

³Dosen Progdi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jatim

ABSTRACT

The influence of human resources in an organization is increasingly being realized so that humans are seen as the most important asset in the company. The provision of compensation and the creation of a safe and comfortable work environment from the company to employees can affect employee performance to achieve a company goal. This study uses quantitative research where there are two variables, namely compensation and work environment as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The purpose of this study was to determine whether compensation and work environment had a significant effect on the performance of the Prayogi Pharmacy Surabaya employees. This research questionnaire was distributed to 60 respondents with simple random sampling technique, namely random sampling. This study uses primary data and data obtained from analysis using multiple linear regression analysis, to examine the variables of compensation and work environment on employee performance. The results showed that compensation had a significant effect on employee performance, the work environment had no significant effect on employee performance, while compensation and the work environment simultaneously had a significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Employee Performance

ABSTRAK

Pengaruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dalam perusahaan. Pemberian kompensasi dan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman dari perusahaan pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana terdapat dua variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independent) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Prayogi Surabaya. Kuesioner penelitian ini dibagikan kepada 60 responden dengan teknik simple random sampling, yaitu sampling secara acak. Penelitian ini menggunakan data primer dan data yang diperoleh dari analisis yang menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk menguji variabel kompensasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Potensi-potensi yang dimiliki karyawan atau pegawai mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya baik itu berupa visi maupun misi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena meskipun perusahaan tersebut memiliki teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal yang banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu akan sia-sia tanpa adanya karyawan yang kompeten untuk menjalankannya.

Dalam mengembangkan suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Kompetensi karyawan juga dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas dari suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan kompetensi maupun kinerja karyawan.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pimpinan perusahaan bertindak sendiri tanpa karyawan, dan tidak mungkin juga karyawan bekerja tanpa kehadiran pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan sangat menentukan kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan sebagai hubungan timbal balik atas jasa yang telah karyawan berikan pada perusahaan, sehingga dapat mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menjamin tercapainya keselarasan tujuan perusahaan. Karyawan memberikan prestasi dalam bekerja yang baik untuk perusahaan, maka

perusahaan juga perlu memberikan perhatiannya pada karyawan dengan memberi kompensasi yang layak, yang sesuai dengan usaha apa yang karyawan berikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan, sedangkan balas jasa telah ditentukan dan disepakati sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Jika balas jasa yang cukup besar terhadap karyawan maka disiplin karyawan semakin baik serta pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan tingkat status dan jabatan dari seseorang yang bekerja. Jika kompensasi yang didapat semakin besar, maka semakin tinggi status dan jabatan yang dipegang serta semakin baik hasil kinerja yang diperoleh. Apabila kompensasi yang diperoleh karyawan tidak memuaskan, maka hasil kinerja yang didapat tidak memuaskan juga. Hal tersebut berpengaruh pada hasil kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Selain faktor kompensasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan bagian penting untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya (Simamora, 1999).

Pemberian kompensasi yang layak dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompensasi tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan

kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan bisnis semakin ketat yang mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satunya pada Apotek Prayogi Surabaya yang menjual dan meramu obat berdasarkan resep dokter serta memperdagangkan barang medis. Apotek Prayogi Surabaya berdiri pada tahun 2014 hingga sekarang. Persaingan antar apotek saat ini semakin ketat. Meski sejatinya merupakan tempat pengabdian profesi, bisnis dibidang retail obat-obatan masih menjadi bisnis yang menjanjikan. Persaingan yang semakin ketat dapat menjadikan tolak ukur bagi perusahaan agar memikirkan timbal balik yang cukup memuaskan untuk karyawan, agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Apotek Prayogi Surabaya)”** yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, variabel bebas mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Apotek Prayogi Surabaya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi atau instansi, karena mempunyai peran sebagai motor penggerak organisasi. Ini merupakan suatu hal yang mendasar bagi organisasi/instansi namun sangat penting dalam kemajuan organisasi/instansi. Oleh karena itu di

butuhkan SDM yang berpengetahuan, berkualitas, berkapasitas serta berdaya saing sehingga mampu dalam mengembangkan ataupun mempertahankan posisi organisasi/instansi tersebut dalam suatu lingkungan yang kompetitif.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Samsudin (2006:30-32) menjelaskan bahwa empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1. Tujuan sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah,

bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Menurut Singodimejo (dalam Edy Sutrisno 2017:188), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, memempererat hubungan kerja antarkaryawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Menurut Simamora (Dalam buku Nanang Tegar 2019:64), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah/Gaji. Gaji (salary) ataupun upah (wages) secara umum berkaitan dengan tarif atas waktu kerja per jam di mana karyawan semakin lama bekerja akan semakin besar jumlah upah yang diperoleh. Upah biasa digunakan sebagai dasar pembayaran oleh karyawan, produksi, maupun pemeliharaan. Adapun gaji biasa menggunakan waktu/periode mingguan, bulanan, dan bahkan tahunan.
2. Insentif. Pengertian insentif adalah suatu pemberian tambahan berupa uang kartal di luar gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian insentif melalui berbagai program dilakukan dan disesuaikan dengan produktivitas, hasil penjualan, keuntungan, maupun dengan upaya pemangkasan anggaran.
3. Tunjangan. Pemberian tunjangan dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk. Sebagai contoh adalah pemberian asuransi, baik asuransi kesehatan maupun asuransi jiwa. Selain itu ada pula tunjangan berupa paket wisata ke suatu tempat dengan pembiayaan dari perusahaan. Adapula program tunjangan pensiun dan berbagai tunjangan lainnya.

4. Fasilitas. Pengertian kompensasi dari sisi fasilitas dapat berupa penggunaan fasilitas perusahaan secara khusus seperti mobil perusahaan, member club tertentu, dan berbagai fasilitas lain yang dapat diakses secara khusus.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan Kerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Nitisemito,1992:159):

1. Suasana kerja.
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif . Hal ini sesuai

dengan pendapat Soedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan), dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja
Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo,2015: 138) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui ketrampilan dan kemampuan pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan

pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan. Dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas (X) yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada di Apotek Prayogi Surabaya yang berjumlah 50 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden karyawan Apotek Prayogi Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer (dari responden melalui kuesioner) dan Data Sekunder (data dokumen profil perusahaan/organisasi). Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah jawaban responden yaitu seluruh karyawan Apotek Prayogi Surabaya dengan mengisi kuesioner. Serta melakukan observasi langsung dengan mengunjungi obyek yang dituju. Dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data, yaitu dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Teknik analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 yang terdiri dari : Uji

Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas), Analisis regresi linier berganda (Uji-F dan Uji-T)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Untuk menentukan validitas, angka korelasi yang diperoleh (r_{hitung}) harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Apabila angka korelasi yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa item tersebut valid. Untuk menentukan nilai r_{hitung} dilihat dari nilai signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas (df) = $n - 2 = 60 - 2 = 58$, sehingga nilai r_{hitung} sebesar 0,2542. berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel :

Tabel 1. Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Variabel	Pernyataan	Koefisien Relasi	Sig	tabel	Ket
Kompensasi (X1)	X1.1	0,600	,000	2542	Valid
	X1.2	0,660	,000	2542	Valid
	X1.3	0,338	,008	2542	Valid
	X1.4	0,863	,000	2542	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,674	,000	2542	Valid
	X2.2	0,567	,000	2542	Valid
	X2.3	0,523	,000	2542	Valid
	X2.4	0,477	,000	2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,347	,007	2542	Valid
	Y.2	0,717	,000	2542	Valid
	Y.3	0,667	,000	2542	Valid
	Y.4	0,475	,000	2542	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari variabel penelitian menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar daripada nilai r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa semua indikator variabel telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari kuesioner, penulis menggunakan teknik perhitungan cronbach's dimana perhitungannya menggunakan bantuan sebuah program komputer yang

bernama SPSS versi 25.0

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat r hasil yaitu alpha (Alpha Cronbach). Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r_{α} positif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
3. Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ tapi bertanda tersebut tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung
Kompensasi (X ₁)	0,734
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,688
Kinerja Karyawan (Y)	0,690

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) semua memiliki nilai r alpha (Cronbach's alpha) lebih dari r hitung (0,6) maka seluruh variable tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF), dimana menurut Hair et el dalam Duwi Priyatno (2009) variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinieritas apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

Tabel 3. Nilai Variance Inflation Variabel Bebas

Model	eareity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kompensasi	,910
	Lingkungan Kerja	,910

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF pada kedua variabel bebas lebih kecil dari < 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier.

2. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,481 ^a	,232	,205	1,51539	2,188

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

- a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4. Nilai Durbin Watson

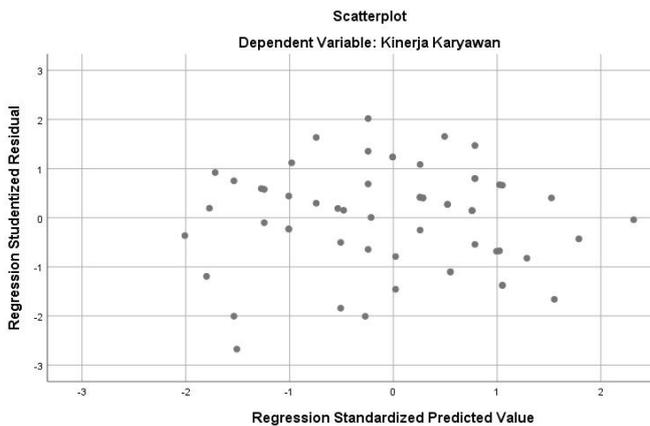
Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,188. Sedangkan dari tabel dW dengan signifikansi 5% dan jumlah data (n) = 60 dan jumlah variabel bebas = 2, maka nilai dL dan dU berturut-turut sebesar 1,5144 dan 1,6518. Dengan demikian $dU < DW < 4-DU$ yaitu sebesar $1,6518 < 2,188 < 2,3482$

sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

3. Heteroskedastisitas

Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel bebas. Hal ini diidentifikasi dengan melihat pola titik-titik pada grafik scatter plot. Yang mendasari dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Jika ada pola jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

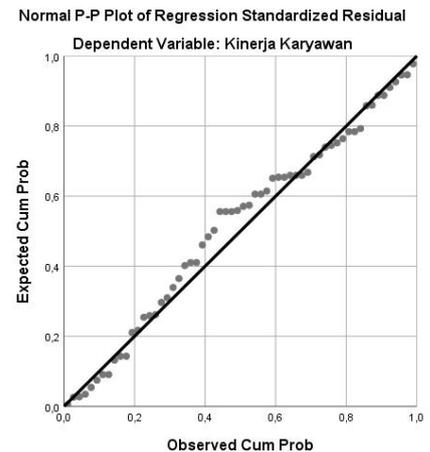


Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa plot atau titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol, titik-titik tidak mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk dipakai.

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Berdasarkan perhitungan dengan alat bantu program komputer *SPSS 25 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :



Grafik 1. Uji Normalitas

Dari grafik diatas dapat menunjukkan bahwa nilai-nilai sebaran data pada plot tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis lurus). Sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk mengetahui ada titik pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Apotek Prayogi Surabaya.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,178	2,421		2,552	,013
	Kompensasi	,216	,119	,221	1,813	,075
	Lingkungan Kerja	,409	,136	,367	3,012	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.178 + 0,216 X_1 + 0,409 X_2$$

Interpretasi dari model variabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 6.178 menunjukkan bahwa peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6.178 jika kinerja karyawan di Apotek Prayogi Surabaya yang terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)
- 2) Nilai koefisien kompensasi (β_1) sebesar 0.216, berarti jika variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 6.178 dengan asumsi variabel lain konstanta.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 0.409, berarti jika variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 6.178 dengan asumsi variabel lain konstanta.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel terikat mempengaruhi variabel bebas. Uji koefisien determinasi ini dilakukan dengan melihat nilai R Square. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan besarnya nilai R Square. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,232	,205	1,51539

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

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat ubungan antara variabel bebas kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,481 nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan memiliki hubungan erat atau kuat yaitu dengan persentase sebesar 48,1%.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0,232 yang berarti bahwa sebesar 23,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain

Sedangkan nilai korelasi parsial (r) menunjukkan seberapa erat hubungan antar variabel bebas yang meliputi kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan.

Tabel 7. Nilai Koefisien Korelasi Parsial

Variabel	R	R ²
Kompensasi (X ₁)	0,31	0,09
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,33	0,107

Berdasarkan data yang didapat pada tabel 7 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi terbesar adalah untuk variabel lingkungan kerja sebesar 18,7% artinya secara parsial variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang dominan. Sedangkan yang terkecil dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi yaitu sebesar 0,109 atau 10,9 %

Uji Hipotesis

Tujuan Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat

mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Apotek Prayogi Surabaya. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan keseluruhan variable, pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,438	2	19,719	8,587	,001 ^b
	Residual	130,896	57	2,296		
	Total	170,333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,198	1,874		5,975	,000
	Kompensasi	,324	,121	,331	2,667	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,291	2,164		3,832	,000
	Lingkungan Kerja	,483	,132	,433	3,655	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8 di dalam uji simultan bahwa :

1) Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Besarnya nilai

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (k ; n-k-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{0,05} (2 ; 57) = 3,13$$

3) Daerah kritis atau Daerah

penolakan Bila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)

Bila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh)

$$F_{\text{hitung}} = 8,587$$

4) Kesimpulan

Karena $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ yaitu $8,587 \geq 3,13$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji T (Parsial)

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

a. Uji Parsial Antara Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis :

1) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ artinya variabel Kompensasi (X_1) mempunyai

pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = 57$ dimana $t_{\text{tabel}} 2,002$

3) $t_{\text{hitung}} = 2,667$

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,667 lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 2,002$ maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis :

1) $H_0 : \beta_2 = 0$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = 57$ dimana $t_{\text{tabel}} 2,002$

3) $t_{\text{hitung}} = 3,655$

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,665 lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 2,002$ maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Apotek Prayogi Surabaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai $T_{\text{hitung}} 2,667 > T_{\text{tabel}} 2,002$ dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

($0,000 < 0,05$). Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi (R) diperoleh hasil sebesar 0,109 atau 10,9%, hal ini diartikan bahwa kompensasi yang meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat Apotek Prayogi Surabaya. Dengan kata lain, bahwa kompensasi yang sudah tercapai terbukti dengan sebagian karyawan merasa kebutuhan mereka berupa gaji yang sesuai, pemberian bonus secara adil, tunjangan yang diberikan telah memadai, hingga fasilitas pemenuhan kebutuhan karyawan sudah terpenuhi. Tidak hanya itu untuk karyawan dengan jabatan yang semakin tinggi akan diberikan fasilitas lebih seperti pemberian handphone kepada Kanit (Kepala Unit) dan fasilitas transportasi kepada Kadiv (Kepala Divisi). Melihat dari hal tersebut menurut Nanang Tegar (2019:60) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan cukup signifikan dan tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus mempertimbangkan standar kehidupannya dan biaya hidup normal dalam penetapan kompensasi, hal ini ditujukan agar karyawan bekerja dengan motivasi penuh.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Apotek Prayogi Surabaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai T_{hitung} $3,655 > T_{tabel}$ $2,002$ dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,021 < 0,05$). Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi (R) diperoleh hasil 0,187 atau 18,7%, hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Apotek Prayogi Surabaya.

Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja yang memadai dengan karyawan, pencahayaan dan sirkulasi yang baik, lingkungan kantor yang kondusif, tempat kerja yang bersih hingga terjalin hubungan baik antar karyawan telah tercapai sehingga karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Dalam hipotesis parsial lingkungan kerja memang menghasilkan T hitung paling besar dari kompensasi, lingkungan kerja Apotek Prayogi Surabaya sangat baik dengan lokasinya berada di jalur utama jalan Kalianyar.

3. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Apotek Prayogi Surabaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F , menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Apotek Prayogi Surabaya. Dapat di buktikan dengan melihat nilai F_{hitung} ($8,587$) $> F_{tabel}$ ($3,3$) dan ditunjukkan nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini didasari bahwa berdasarkan penilaian kinerja karyawan Apotek Prayogi Surabaya selama ini cukup baik. Karena pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan harus memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Dalam hubungan secara simultan dihasilkan koefisien relasi sebesar 0,481 pada variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), pada Apotek Prayogi Surabaya sebesar 48,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, uraian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa:
 - a. Pengujian parsial Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Pengujian parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - c. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel yang mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan adalah Kompensasi (X_1).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya pihak manajemen Apotek Prayogi Surabaya perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, kompensasi karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami

kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja, dan meminimalisir suara bising yang dihasilkan dalam proses produksi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Apabila melakukan penelitian selanjutnya dalam penentuan indikator penelitian, sebaiknya dilakukan survei terlebih dahulu terhadap objek penelitian agar variable-variabel yang digunakan dapat berpengaruh secara signifikan. Selain itu, untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dyah Palupiningtyas dan Aurilia Triani Aryaningtyas. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S2 Semarang*. Jurnal Visi Manajemen. Vol.4, No.2.
- Farida, Eka Wilda. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekan Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian*. Vol. 5. No. 4 ISSN 2302-8912.
- M Harianto, M Anang Firmansyah, Rina Maretasari. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya*. Balance Economic Business Management and Accounting Journal Balance. Vol. 15, No.2.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press.
- Siagan, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. (2013). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant