



## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. 88 Kota Bima

Sahrul Ramadhan<sup>1</sup>, Jaenab<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. 88 Kota Bima sehingga sebagai masukan pemikiran kepada karyawan. Penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini asosiatif dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada CV. 88 Kota Bima yang berjumlah 47 orang. sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan yang berjumlah 47 orang. Teknik pengamabilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Berdasarkan kriteria, Instrumen Penelitian Yang di gunakan Yaitu Kuesioner (*angket*) dengan skala Likert. Adapun alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 26.0, Hasil penelitian ini yaitu : 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima. 2) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima. 3) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja

*Abstract:* The purpose of this research is to determine the influence of compensation and non-physical work environment on employee performance at CV. 88 Bima City so that it can provide thought input to employees. This research is quantitative. This type of research is associative with the population used in this research, namely all employees at CV. 88 Bima City, totaling 47 people. The sample used in this research was all 47 employees. The sampling technique in this research is a saturated sample. Based on the criteria, the research instrument used is a questionnaire with a Likert scale. The analytical tool used in this research uses multiple linear regression analysis using SPSS Version 26.0. The results of this research are: 1) There is a partially significant influence between compensation on CV performance. 88 Bima City. 2) There is no partial significant influence between the non-physical work environment on CV performance. 88 Bima City. 3) There is a significant simultaneous influence between compensation and the non-physical work environment on CV performance. 88 Bima City.

**Keywords:** Compensation, Non Physical Work Environment, Performance

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk mampu menghadapi persaingan yang semakin pesat. Sumber daya manusia adalah asset penting yang dimiliki oleh setiap perusahaan, sedangkan manajemen yang baik adalah kunci utama bagi perkembangan perusahaan tersebut. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil untuk peningkatan efektifitas perusahaan, tetapi lebih penting lagi, perusahaan juga harus memperhatikan kepentingan setiap sumber daya manusia tersebut. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang - orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya (Armaniah, 2018), Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka”. Desler dalam (Segoro, 2017). Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya factor penentu yang dapat membuat para Karyawan bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai. Kondisi lingkungan

kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi tanggung jawab dalam bekerja dan kerjasama antar rekan kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan. akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

Menurut Miftahuljannah (2018) lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai Menurut Tanjung, (2018) sehingga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif sangatlah diperlukan agar pegawai dapat lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu, lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penentuan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017). Adapun lokasi melakukan observasi dan wawancara di CV. 88 Kota Bima Perusahaan yang bergerak di bidang Sandang dan Pangan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada kantor CV 88 Kota Bima tanggal 10 Juni 2023 – 20 Agustus 2023, terdapat permasalahan di lingkungan kerja berkaitan kompensasi dan Lingkungan Kerja non fisik dari beberapa faktor yang mempengaruhi pendapatan kompensasi seperti bonus atau insentif karyawan kurang tepatnya waktu atau perjanjian yang telah di sepakati oleh perusahaan dalam hal pemberian bonus atau insentif karyawan, lingkungan kerja non fisik yaitu perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan sesama karyawan termasuk permasalahan yang ada pada CV. 88 Kota Bima. hal tersebut dikarenakan kurangnya berinteraksi antara satu karyawan dengan yang lainnya. Sering terjadinya hambatan dalam penyelesaian pekerjaan atau tugas karena pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan kurang dimengerti oleh bawahan. Terkadang pimpinan merasa memberikan feed back tetapi belum spesifik, sehingga bawahan bingung dan kurang paham dengan tugas yang diberikan. Kurangnya komunikasi sangat berpengaruh dalam efisiensi kerja yang ada di suatu organisasi. Dengan adanya ketidak nyamanan yang ada di lingkungan sekitar mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja. Karena lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat karyawan, mengakibatkan kurang optimalnya kerja karyawan yang ditandai dengan lambatnya penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan. Namun di sisi lain juga terdapat fenomena kantor CV. 88 Kota Bima.

Berdasarkan Observasi pada kantor CV. 88 Kota Bima bahwa kinerja masih rendah khususnya pada lingkungan kerja non fisik yang ada kurang mendukung aktifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja sangat berpengaruh karena pihak instansi atau perusahaan harus mempunyai lingkungan kerja non fisik yang baik dan kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga apa yang dihasilkan akan semakin baik, dengan hasil yang baik dari kinerja karyawan (Kholiq, 2011). Berdasarkan

fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada cv. 88 Kota Bima"

Rumusan masalah dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. 88 Kota Bima. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. 88 Kota Bima.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini terbelang asosiatif yaitu yang memiliki bentuk hubungan sebab dan akibat dan jenis variable independent

Populasi Menurut Sugiyono, (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam peneltian ini adalah seluruh karyawan Pada CV. 88 Kota Bima sebanyak 47 orang. Sampel Menurut Sugiyono, (2017), Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam peneltian ini adalah seluruh karyawan Pada CV. 88 Kota Bima sebanyak 47 orang dengan Tekhnik pengambilan sampel menggunakan jenis *sampel jenuh* yang berjumlah 47 orang Karyawan CV. 88 Kota Bima.

Instrumen Dalam penelitian ini yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan dalam mengukur presepsi, pendapat dan sikap seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan hasilnya sebagai berikut :

**Table 1**

**Uji Validitas kompensasi (X1), lingkungan kererja non fisik (X2) dan Kinerja (Y)**

Pertanyaan	kompensasi	Lingkungan kerja non fisik	Kinerja	R tabel	Keterangan
	R hitung	R hitung	R hitung		
1	0.755	0.734	0.790	0.30	Valid
2	0.639	0.767	0.789	0.30	Valid
3	0.818	0.705	0.784	0.30	Valid
4	0.769	0.743	0.619	0.30	Valid
5	0.713	0.574	0.688	0.30	Valid
6	0.823	0.529	0.818	0.30	Valid
7	0.865		0.567	0.30	Valid
8	0.822		0.440	0.30	Valid
9	0.749			0.30	Valid
10	0.560			0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid Karena  $> 0.30$ .

**Uji Realibilitas**

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Table 2**  
**Uji Realibilitas kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan Kinerja (Y)**

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	0,913	0.60	Valid
Lingkungan kerja non fisik	0,753	0.60	Valid
Kinerja	0,847	0.60	Valid

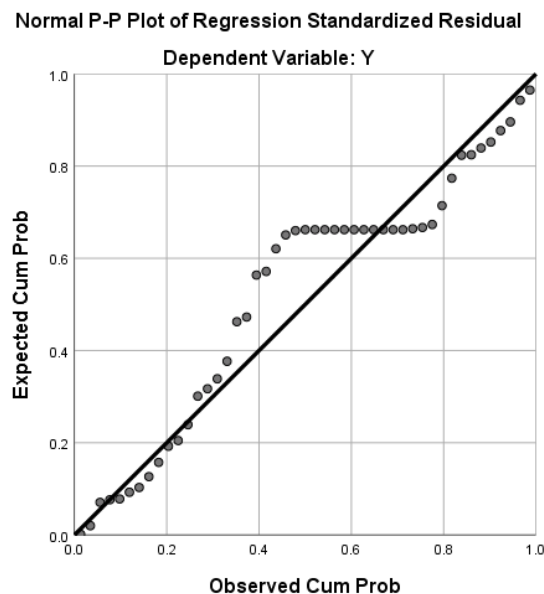
*(Data yang di olah 2023)*

Dari tabel di atas ini *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing variabel lebih besar ( $>0.60$ ), maka variable kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pengujian Kenormalan terhadap sisaan regresi Dua variabel bebas terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**Gambar 1**  
**UJI Normalitas**

Berdasarkan gambar 1 sisaan regresi menyebar secara sempurna artinya *error* mengikuti fungsi distribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinearitas**

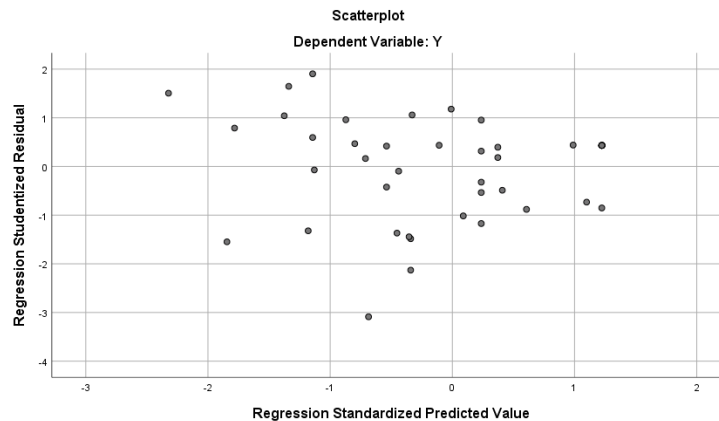
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.991	1.009
	X2	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 3 variabel bebas yang menunjukkan nilai Tolerance 0,991 > 0,10 dan VIF 1.009 < 10, maka kesimpulan dari pengujian data tersebut Tidak Multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 2 plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu Y=0. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Auto Korelasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

### **Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.057	6.653		-.760	.451
	X1	.781	.127	.674	6.168	.000
	X2	.167	.173	.105	.961	.342

*(Data yang di olah 2023)*

Sehingga model regresi berganda yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan tersebut di atas di ketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar  $-5.057$  dan nilai kompensasi ( $X_1$ ) =  $0.781$  dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) =  $0.167$ .

$$Y = a + X_1 + X_2$$

$$Y = -5.057 + 0.781 X_1 + 0.167 X_2$$

Persamaan tersebut dapat di artikan sebagai berikut ini :

- Kostanta sebesar  $-5.057$ , mengadung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja karyawan adalah sebesar  $-5.057$ .
- Koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar  $0.781$  menyatakan bahwa setiap penambahan  $1\%$  nilai kompensasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar  $0.781$ . Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.
- Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.167$  menyatakan bahwa setiap penambahan  $1\%$  nilai lingkungan kerja non fisik, maka nilai kinerja bertambah sebesar  $0.167$ . Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif

### **Koefisien Korelasi Berganda**

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $r$ ).

**Tabel 4 Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.456	4.826

(Data yang di olah 2023)

Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 692, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja berada pada Kuat.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

**Tabel 6  
Kooefisien Korelasi sebagai berikut :**

Internal koefisien	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 – 1,000	Sangat Kuat

**Koefisien Determinasi Berganda**

Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 26.0 pada tabel 4 di atas maka di peroleh nilai koefisien determinasi = 879 Pengujian ini menyatakan bahwa kompensasi Dan lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja berpengaruh sebesar 47.9 %. Sedangkan 52,1 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini seperti beban kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

**Uji Signifikansi  
Uji T- Statistik**

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut :

**Tabel 7  
Uji T - Statistik**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B	Error	Beta		

1	(Constant)	-5.057	6.653		-.760	.451
	X1	.781	.127	.674	6.168	.000
	X2	.167	.173	.105	.961	.342

(Data yang di olah 2023)

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26.0 diatas antara kompensasi Dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai  $t_{hitung}$  (X1) Kompensasi = 6.168 dan nilai  $t_{hitung}$  (X2) lingkungan kerja non fisik = 0.961 dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = n-2 atau 47 - 2 = 45. Sehingga di peroleh nilai  $t_{tabel}$  = 1.67943.

1) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pada CV. 88 Kota Bima.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas ,maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (6.168 > 1.679), dan nilai sig 0.000 < 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima, (H1) Di Terima

2) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada CV. 88 Kota Bima.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (0.961 < 1.679), dan nilai sig 0.342 > 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima, (H2) Di Tolak

**Uji F - Statistic**

Adapun ringkasan dari output SPSS 26.0 untuk melihat uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 adalah sebagai berikut.

**Tabel 8. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	942.947	2	471.474	20.245	.000 <sup>b</sup>
Residual	1024.670	44	23.288		
Total	1967.617	46			

(Data yang di olah 2023)

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26.0 tabel 7 diperoleh nilai signifikansi untuk pengeruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan F-hitung sebesar 20.245 > 2.81 F-tabel, dimana  $df_1 = K-1$  dan  $df_2 = n-K$ , K adalah jumlah variabel dan n = jumlah sample pembentuk regresi, jadi  $df_1 = 3-1 =2$  dan  $df_2 = 47-2=45$ , maka di dapat di nilai F-tabel = 2.81, itu artinya Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik



Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima H2 di terima Hasil dengan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ali Akbar, 2023)

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pada CV. 88 Kota Bima.

### **Saran**

- a. Segala masalah untuk meningkatkan kinerja pada umumnya harus menjadi fokus utama untuk semua perusahaan baik untuk CV. 88 Kota Bima, di mana faktor kompensasi dan lingkungan kerja non fisik harus di perhatikan pada penelitian kali ini.
- b. Sebaiknya di lakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu manajemen sumberdaya manusia (SDM) yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja, terutama yang terkait dengan variabel-variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam, (2017). Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Kholiq, Kariyanto. (2011). Hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai dengan prodektivitas kerja pegawai di dinas pendidikan kota probolinggo Journal Administrasi Pendidikan. Universitas Negeri Malang. <http://karyailmiah.um.ac.id>.
- Malayu,S.P. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Miftahul jannah (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: DIY Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Jurnal [titiartho@gmail.com](mailto:titiartho@gmail.com) Indonesia.
- Niken Herawati (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.
- Novia Milenia Putri, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Penerbit Universitas Negeri Surabaya.
- Nugroho, Agustinus. (2010). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel majapahit surabaya. Journal Manajemen Perhotelan.Universitas Kristen Petra. <http://media.neliti.com>. Diakses pada tanggal 30 april 2018 pukul 11.50 WIB.
- Samsudin, Sadili. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua.Bandung : Pustaka Setia.Edison, *et al.*,(2017:152-153) Teori Kompensasi.

- Sinambela, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)
- Sugiono, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, (2018). (Dalam Jurnal [titiartha@gmail.com](mailto:titiartha@gmail.com)) Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia.