

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HARIAN PAGI PARE POS
KOTA PAREPARE**



SKRIPSI

OLEH :

WINONA WILNA SARY

1701112

**INSTITUT ILMU SOSIAL DAN BISNIS ANDI SAPADA
PAREPARE**

2022

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HARIAN PAGI PAREPOS
KOTA PAREPARE**

Winona Wilna Sary:

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, kuesioner, dokumentasi, dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sebanyak 33 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linera berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Kinerja (Y). Secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan. Dimana persamaan regresi $Y = -298 + 0,812X1 + 0,263 X2 + e$. Dari hasil uji t atau parsial dilihat dari variable kompensasi di dapatkan hasil perhitungan tabel dimana thitng 2 tabel (5.6942-2,042) dan signifikan 0,05(0,00050,05). Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung (25.683) 2 (3,316). Dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 63,1%. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermamfaat kepada semua pihak

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi apapun bentuknya membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi. Sebagai roda penggerak organisasi manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing.

Sumber daya terdiri dari modal, manusia, mesin. Apabila semua dapat dikelola dengan baik maka perusahaan (Bakhtiar Tijjang, 2021: 197) dapat dengan mudah untuk mencapai tujuannya. Asset paling utama yang harus diperhatikan perusahaan adalah sumber

daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan, karena pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor karyawan dan sudah sewajarnya jika perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha dan dalam hal ini perusahaan sudah sewajarnya harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan karyawan dapat termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin (Andi Alfianto Anugrah Ilahi, 2021: 30).

Untuk mendorong semangat kerja diperlukan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan (Rustan Ali dan Firman Alimuddin, 2021: 114). Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Irawati Nur, 2021: 2-3). Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasa turun secara dramatis.

Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik (Martoyo : 1999) Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja, Lingkungan Kerja menurut Rivai (2006:165), adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya (Ades Asike, 2021: 85). Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor

yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen (Hamida Hasan, 2021: 59-61) dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kompensasi memegang perananan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan kinerja seorang karyawan.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Peningkatan pendapatan karyawan merupakan salah satu tujuan dari setiap individu yang bekerja dalam bidang tertentu, termasuk di dalamnya adalah pemberian kompensasi.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Megawati Beddu dkk, 2021).

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hari Pagi Pare Pos Kota Parepare”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan terutama dalam memberikan kompensasi yang lebih tepat dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja di perusahaan.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori dan konsep

I. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan (Pandi Putra, 2021: 71-73) atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia dan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3).

II. Pengertian Kinerja

Menurut Sanusi hamid (2014:87) kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkuprawira dan Hubeis (2013:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang

mempengaruhi kinerja pegawai (Arfandi Dinsar, 2021: 48) terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spritual.

III. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suprihatiningrum (2012:22) menyebutkan bahwan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antar lain:

1) Motivasi

Karami *et al* (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahas latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik.

3) Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan (Andi Fitri Sugi Angka, 2021: 84-85) perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawainya.

5) Desain pekerjaan.

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang dilakukan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006).

IV. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

(Mangkunegara 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitas.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

V. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

VI. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2014;155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan (Ulyana Mislimin, 2021: 88), karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Kompensasi menurut Sedarmayanti (2013:239) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi mencerminkan status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Irawati Nur, 2021: 140), produktifitas dan kepuasan. (Rivai dan Sagala, 2011:741).

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu segala sesuatu baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan (Firman Alimuddin, 2021: 51) atau organisasi kepada karyawan sebagai imbalan dari hasil kerja mereka yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Sanusi Hamid (2014:41) dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, maka perusahaan mengharapkan adanya pengaruh positif terhadap karyawan meliputi:

1. Mendorong semangat dan kegairahan kerja para karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai motivasi kerja karyawan.

VII. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi mempunyai tujuan atau manfaat antara lain sebagai berikut (Hasibuan,2005:122)

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang perusahaan/majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkompeten untuk perusahaan (Irmayanti Sudirman, 2021) itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

VIII. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam Indriyatni (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran nonfinansial (*non finansial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

IX. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) bagi karyawan adalah:

1. Gaji yang adil
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Insentif yang sesuai
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan (Mulyana Machmud, 2021: 66) yang diperoleh karyawan.

X. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003:126):

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan (Muhammad Iqbal Andi Sapada, 2021: 15) untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang no 13 pasal 89 tahun 2003 dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik, Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

XI. Defenisi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja mempengaruhi pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari. Faktor yang sulit dikendalikan tersebut harus mampu disiasati agar tujuan yang ingin dicapai tetap dapat diwujudkan (Sunasi hamid (2014:49).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) membagi lingkungan menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya),
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

XII. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan

yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut keadilan.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering di tafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang krena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan

kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

XIII. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut.

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan perkerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kesersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan 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 . Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

No.	Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dhermawan, Sudibya Utama, (2012)	Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali	V. Bebas : Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi. V. Terikat : Kinerja dan kepuasan kerja	Regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Kusuma, Ardana	Pengaruh penempatan	V. Bebas : Penempatan	Regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh

		<p>dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>dan kompensasi. V. Terikat : Kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>		<p>positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
--	--	--	---	--	--

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pikir dalam penelitian ini, seperti yang disajikan pada gambar berikut :



D. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori , dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare ,yaitu:

1. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Harian Pagi Pare Kota Parepare yang berlokasi di Bau Massepe Kota parepare, Sulawesi Selatan 91111. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dari bulan (Februari-April 2021). Alasan dipilihnya perusahaan ini karena belum diketahuinya secara pasti tingkat kinerja karyawan pada perusahaan ini, serta kesediaan perusahaan untuk diteliti sehingga mempermudah akses penyebaran kuesioner serta perolehan data.

B. Populasi dan Sampel

I. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:119)

Berdasarkan defenisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare sebanyak 33 karyawan yang bertugas di Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare.

II. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian ini menggunakan “sampel jenuh”, dimana teknik pengambilan sampel yaitu seluruh anggota populasi dimasukkan menjadi sampel, karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012:200)

Berdasarkan teori di atas, maka dalam teori ini semua jumlah populasi karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare yang dijadikan sampel, sebanyak 33 orang karyawan.

C. Jenis Dan Sumber Data

I. Jenis Data

1. Data kualitatif, adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik melewati data misalnya wawancara, analisis dokumen atau observasi.
2. Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif bisa diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan atau statistik.

II. Sumber Data:

1. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner dan wawancara kepada karyawan.
2. Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini (Sugiyono, 2016). Atau data yang berasal dari

orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode/teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

I. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga data signifikan dengan apa yang akan dibahas, dapat diidentifikasi dan dicatat sebagai informasi. Metode pengumpulan data melalui penelitian lapangan ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti, yaitu pada Hari Pagi Pare Pos Kota Parepare.

II. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan yang disebar untuk diisi oleh responden yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dibahas. Kuesioner ini didistribusikan kepada karyawan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.

III. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, *website* dan lain-lain.

IV. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode yang memberikan pertanyaan terstruktur kepada sampel dari populasi yang dirancang untuk memperoleh informasi (data) dari responden (Sugiyono,2016:138). Data yang diperoleh berupa hasil tanya jawab mengenai variabel yang diteliti.

E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Kerlinger (2006:49) adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari yang mempunyai nilai yang bervariasi.

Berdasarkan judul yang diajukan yaitu pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hari Pagi Pare Pos Kota Parepare. Maka yang menjadi variabel adalah:

- a. Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).
- b. Variabel terkait (Variabel Dependen) yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam hal ini yang menjadi variabel terkait adalah kinerja karyawan (Y)

Tabel 1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<p>Kompensasi (X1) menurut Simamora (2004:445)</p>	<p>Kompensasi adalah proses pengupahan kepada para karyawan dan membayarkan jasa-jasanya berdasarkan jam kerjanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil 2. Insentif yang sesuai 3. Tunjangan yang sesuai 4. Fasilitas yang memadai
2	<p>Lingkungan Kerja (X2) Nitisemito (1992)</p>	<p>Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja di Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare jalan veteran yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja

		<p>maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan.</p>	
3	<p>Kinerja karyawan (Y) menurut Guritno dan Waridin (2005)</p>	<p>Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen atau variabel terikat. Yang dimaksud Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kinerja dari para karyawan yang ada di Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu meningkatkan target pekerjaan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. 5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

F. Metode Analisis data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan teknik analisis data berikut ini:

G. Metode Analisis Deskriptif.

Metode analisis deskriptif adalah metode statistik yang menggambarkan sifat-sifat data. Penggunaan statistik deskriptif dengan maksud untuk memperoleh gambaran Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Hariian Pagi Pare Pos Kota Parepare dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur, yaitu:

Tabel 2
SKALA LIKERT

Kategori	Skor
<i>Sangat setuju (SS)</i>	5
<i>Setuju (S)</i>	4
<i>Ragu-ragu (R)</i>	3
<i>Tidak Setuju (TS)</i>	2
<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	1

II. Metode Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini digunakan untuk menarik kesimpulan data yang di peroleh melalui jawaban dari hasil penelitian terhadap responden melalui bantuan aplikasi SPSS (*Statistik Product Of Service Solution*) versi 20.

III. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu menurut Surhayadi dan Purwanto (2011:210) model persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

x₁ = Kompensasi

x₂ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

H. Pengujian Hipotesis

I. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Kompensasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) benar-benar berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2014:247)

H₀ = Secara parsial, variabel - variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan).

H₁ = Secara simultan, variabel - variable independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2014:247)

- a. Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel :
 - Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak
 - Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima
- b. Menentukan t tabel :
 - Tingkat signifikansi (α) adalah 5%
 - df atau derajat kebebasan adalah $n-1$

II. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dipengaruhi variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2014:282)

H_0 = Variabel-variabel independen yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

H_1 = Variabel-variabel independen yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2014:282) :

- a. Berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel
 - Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak
 - Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima

b. Menentukan F tabel :

- Numerator/pembilang adalah (jumlah variable independen – 1)
- Denominator/penyebut = jumlah kasus – jumlah variable

III. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi linear berganda ini, akan dilihat besarnya variable independen terhadap variable dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis menarik beberapa simpulan sebagai berikut: .

1. Dari hasil uji t atau parsial, dilihat dari variabel kompensasi didapatkan hasil perhitungan tabel dimana tabel (5.694 -2,042) dan signifikan 0,05 (0,000 0,05), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Prof.Dr. Sugiyono (2015:257) dalam buku Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya lemah karena dilihat dari koefisien determinasi R square untuk mengetahui persentase variabel independen terhadap variabel dependen nilainya 63,1 dipersentasekan menjadi 63.1% untuk pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja lebihnya itu 36.9% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja didapatkan hasil perhitungan tabel dimana, tabel (3.217 -2,042) dan signifikan 0.05 (0,00 0,05), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Prof.Dr. Sugiyono (2015:257) dalam buku Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya lemah karena dilihat dari koefisien determinasi R square untuk mengetahui persentase variabel menjadi 63.1% untuk pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja selebihnya itu 36.9% untuk dipengaruhi oleh variabel lain.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan diatas maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. disarankan kepada pimpinan atau atasan untuk lebih memperhatikan kembali Kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk mempertahankan kinerja dan perestasi kerja untuk tercapainya perusahaan yang lebih baik lagi. Begitupun dengan lingkungan kerja. perusahaan yang sangat mengganggu kinerja karyawan, di perlukan alat-alat yang mendukung serta suasana tempat kerja yang memadai untuk membuat karyawan tetap nyaman dalam melaksanakan tugasnya lebih baik dan tepat waktu.
2. Disarankan kepada karyawan Harian Pagi Pare Pos Kota Parepare, agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya, supaya tujuan perusahaan dapat dicapai lebih dari yang diharapkan dan tentunya untuk pemberian kompensasi bias diberikan sesuai dengan harapan karyawan tentunya atas pertimbangan dan pengamatan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113-126.
- Alimuddin, F. (2021). Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Anggaran Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 50-56.
- Angka, A. F. S. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan PT Wom Finance. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 91-100.
- Asike, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom X. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 83-90.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia
- Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46-52.
- D'Ornay, A. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT Bank Sulselbar Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 174-183.
- Edy Sutrisno (2011): *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada media Group
- Handoko T Hani (2014): *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko T Hani (2014): *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, H. (2021). Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas dan Profitabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan pada PT Kibi Garden Pare's. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 57-69.

- Hasibuan (2012): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Hasibuan (2012): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-21. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ilahi, A. A. A. (2021). Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Eka Persadatama. *Amsir Management Journal*, 2(1), 20-34.
- Kusuma, Adi, dkk: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Botling Central Java”. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Volume I, No 83-91,2012.
- Machmud, M. (2021). Penyaluran Kredit Cepat Aman (KCA) Dan Investasi Logam Mulia Dalam Meningkatkan Profitabilitas. *Amsir Management Journal*, 1(2), 61-70.
- Macmud, M. (2021). Analisis Laporan Arus Kas untuk Mengukur Likuiditas dan Solvabilitas Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 41-49.
- Mangklunegara (2011), Anwar prabu: *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Dan Hubeis (2013:160) 2011. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, bogor
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.Jhon. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Kedua
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81-92.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1-6.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Brand Equity dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian

- Fiesta Chicken Nugget. *Amsir Management Journal*, 1(2), 71-80.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Mie Sedaap. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 70-76.
- Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi 2, Jakarta: Rajawali pers.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi 2, Jakarta: Rajawali pers.
- Sanusi Hamid, 2014:41. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit deepublish
- Sapada, M. I. A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Magic Cell Oppo Store Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 10-19.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen sumber daya manusia revormasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudirman, I., Nirwana, N., & Syamsuddin, S. (2021). Peran Perpajakan terhadap Pertumbuhan dan Keberlangsungan Bisnis Hotel dan Restoran di Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfab
- Suprihatiningrum, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: STIE YKPN
- Tijjang, B., & Rahmawati, L. (2021). Strategi Pemasaran Hubungannya Dengan Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 196-207.
- Widodo dan 1996. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yayasan Kelopak Jakarta