

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SUMBER BARU NIAGA

Ahmad Badawi Saluy¹, Rini Sulistyawati²

Magister Manajemen Universitas MercuBuana

¹Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email: badawi_saluy@yahoo.co.id

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email: rini_sulistyawati83@yahoo.com

Abstract.

This research aims to analyze the influence of the employees development, compensation and working environment on performance against partial and simultaneously at CV Sumber Baru Niaga. Research design is a descriptive quantitative research using a sample of 100 respondents as samples at the same time the population or sample is called saturated sampling. Model test using SPSS version 18.0.0.0. Test validity and reliability using Pearson Product Moment with significance level 0.05 and 0.01 multicollinearity test, with a threshold of tolerance of 0.10, test using the test of normality Kolmogorov-Smirnov. The conclusion that results obtained concludes the employee development and work environment has no significant influence on performance employees, hence the compensation and benefit has a significant influence on performance of employees. Simultaneously employee development, compensation, and work environment have a significant influence on performance of employees.

Keywords: *employee development, compensation, work environment and employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja, kompensasi terhadap kinerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun bersama sama terhadap kinerja karyawan CV Sumber Baru Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sampel 100 responden sebagai sampel sekaligus populasi atau disebut dengan sampel jenuh. Model test menggunakan SPSS versi 18.0.0.0. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 dan 0,01, uji multikolinearitas dengan ambang batas toleransi 0.10, uji normalitas menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana didapatkan hasil kesimpulan bahwa pengembangan karyawan dan lingkungan kerja kurang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama sama pengembangan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Wacana tentang kinerja banyak menjadi pokok bahasan dewasa ini. Banyak literatur baik lokal maupun internasional membahasnya. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari

bahasa asing prestasi bisa pula berarti hasil kerja. Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa job performance (prestasi kerja) adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-

perbuatannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait dengan hal itu, peneliti memilih untuk mengamati fenomena kinerja di CV Sumber Baru Niaga dikarenakan adanya potensi berbagai variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja penjualan di CV Sumber Baru Niaga dimana di tahun 2016 omset penjualannya hanya mencapai 1733 unit dibanding omset secara nasional yaitu sekitar 93,950 atau hanya sebesar 1,8 % dari skala penjualan nasional. Fenomena yang peneliti temui adalah kurang puasnya karyawan terhadap sistem pengupahan perusahaan, rendahnya komitmen dalam pekerjaan, dan kurang cakupannya karyawan dalam menjangkau konsumen yang akan pada akhirnya membawa pada rendahnya tingkat *revenue* perusahaan.

Rendahnya kinerja di CV Sumber Baru Niaga dapat ditunjukkan oleh tabel dan grafik di bawah ini, dimana pencapaian dibandingkan dengan target hanya mencapai rata-rata 44,6% dari target dalam kurun waktu tahun 2014-2016, hal itu menunjukkan kinerja yang kurang efektif secara nasional. Sehubungan dengan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pra survey mengenai variabel yang akan diangkat oleh peneliti dalam penelitian dan penulisan tesis yaitu terkait dengan Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja. Pra survey dilakukan pada 15 karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun diseluruh divisi. Dengan skala 1-5, hasil pra survey kuesioner adalah sebagai berikut: Hasil survey pra penelitian menunjukkan 65% responden tidak setuju dengan pernyataan mengenai adanya kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan ini, hal ini dapat berimbas pada rendahnya pencapaian karyawan dalam perusahaan, 92% "Tidak Setuju" ketika peneliti menanyakan tentang kesesuaian

tunjangan transportasi dengan biaya transportasi saat ini, hal ini berlaku pula dengan tingkat kepuasan atas insentif penjualan yang diterima karyawan yang hanya mencapai 30%, dan 98% karyawan menjawab "Tidak Setuju" ketika menjawab pertanyaan mengenai dana pensiun bagi karyawan yang telah lanjut usia. Pertanyaan kuesioner yang diajukan pada responden mendapatkan hasil yang cukup mengejutkan dimana mereka merasa kurang mendapatkan bimbingan terhadap pekerjaan, (72%) hal itu menunjukkan adanya lingkungan kerja (intangibile) yang kurang mendukung kinerja yaitu merujuk pada hubungan atasan bawahan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah yang akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh sistem pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di CV Sumber Baru Niaga.
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Baru Niaga.
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan CV Sumber Baru Niaga.
- 4) Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

II. KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Definisi Pengembangan Karir

Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah menurut Price (2011:455), pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang (Hasibuan, 2014:69).

Sedangkan menurut Andrew Sikula dalam personel *Administration and human resources management* mengatakan pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

2. Definisi Kompensasi

Menurut Gaol (2014:310), kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi pegawai kepada organisasi. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2009: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Menurut Tulus dalam Jurnal Bahrul Yaman (2009) kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini

berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Schultz & Schultz (2010:254) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

4. Definisi Kinerja Karyawan

Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa job performance (prestasi kerja) adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

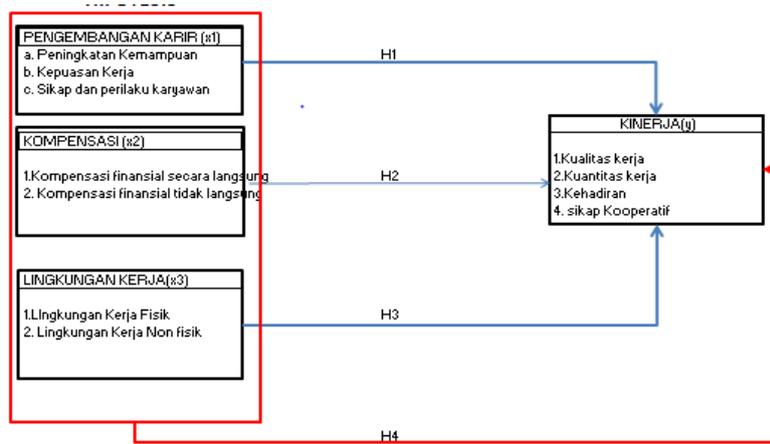
Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, "(Pasolong, 2007 : 176).

B. Hipotesis

Hipotesis awal dalam penelitian ditetapkan sebagai berikut :

- 1) H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja
- 2) H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja
- 3) H3 :Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja
- 4) H4: Pengembangan karyawan, Kompensasi dan lingkungan kerja bersama sama berpengaruh positif terhadap Kinerja

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

III. METODE

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif karena berifat obyektif, konkrit dan sistematis. Metode ini dinamakan kuantitatif karena data berupa angka dan menggunakan hitung statistik.

Desain penelitian yang digunakan menggunakan metode survey dengan alat bantu berupa kuesioner yang berdasarkan perspektif responden menurut skala *Likert*.

Skala *Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. laporan yang menjelaskan penggunaannya.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah untuk menjelaskan konsep suatu variabel yang dapat diukur dengan parameter pengukurannya.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala	Pengukuran
Pengembangan Karir	Peningkatan Kemampuan	a. Kemampuan menyelesaikan tugas teknis b. kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan c. kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik d. kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan; e. kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	Ordinal	Angket
	Kepuasan Kerja	a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. b. Kondisi Pekerjaan c. Organisasi dan manajemen d. Kesempatan untuk maju	Ordinal	Angket
	Sikap dan perilaku karyawan	a. Hubungan Sosial b. Keahlian kerja c. Motivasi kerja d. Inisiatif percaya diri	Ordinal	Angket

Variable	Dimensi	Indikator	Skala	Pengukuran
Kompensasi	Langsung	a. Gaji b. Upah	Ordinal	Angket
	Tidak Langsung	a. Insentif b. Asuransi c. Tunjangan tunjangan d. pensiun	Ordinal	Angket
Lingkungan kerja	Lingkungan fisik	a. Penerangan b. suhu udara c. suara bising d. warna ruangan e. ruang gerak yang diperlukan	Ordinal	Angket
	Lingkungan non fisik	a. keamanan kerja b. hubungan antar pegawai c. organisasi dan manajemen d. kesempatan untuk maju	Ordinal	Angket

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi atau obyek penelitian yang akan digunakan adalah semua karyawan dari divisi marketing, operasional dan umum. Data dari populasi yang akan diambil dari obyek meliputi jenis kelamin, status, jabatan, pendidikan dan meliputi 100 karyawan. Pengertian populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus (Sabar, 2007).

Sampel yang digunakan adalah sample jenuh, pengertian Sampling Jenuh atau Definisi Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

D. Metode Analisis Data

Setelah melakukan pemilihan sampel, membuat sebuah pemodelan, menentukan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, dan membuat hipotesis. langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan menggunakan perangkat SPSS dan data sekunder. Atas dasar tersebut, maka instrumen penelitian yang akan digunakan harus memenuhi syarat-syarat instrumen penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket atau *kuesioner* adalah instrumen penelitian yang berupa daftar

pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (sumber yang diambil datanya melalui angket). Angket atau kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden.

Peneliti mendapatkan data berupa tanggapan tertulis dari responden mengenai pertanyaan yang diberikan, Uji yang dilakukan adalah Uji Validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data nya menggunakan analisis regresi berganda, uji T dan uji F, uji koefisien determinasi, uji korelasi berganda dan korelasi antar dimensi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji F-Simultan

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Uji F ini dapat dilakukan dengan melalui pengamatan nilai signifikansi, nilai signifikansi ada pada nilai 5%, dimana nilai X dikatakan berpengaruh simultan kepada Y jika nilai signifikansi nya < 0.05 , hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dari table di bawah ini.

Tabel 2. Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2124.346	3	708.115	24.102	.000 ^a
	Residual	2820.494	96	29.380		
	Total	4944.840	99			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karyawan, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSSversi.18 (2017)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikasni untuk pengaruh x1, x2, dan x3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y.

B. Uji T-Parsial

Uji t menurut Sugiyono (2008, p244) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel

penjelas secara individual alam menerangkan variasi variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji T ini ada pada tingkat signifikasni sebesar 5% atau $0.05 >$. Jika nilai sig $< 0,05$, atau t hitung $> t$ table maka terdapat pengaruh variable x terhadap variable y, sebaliknya jika nilai sig $> 0,05$, atau t hitung $< t$ table maka tidak terdapat pengaruh antara variable x terhadap variable Y. Hasil Uji T parsial dapat dilihat pada table di bawah ini :

Table 3. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.059	9.203		.658	.512
pengembangan karyawan	.046	.086	.042	.533	.595
kompensasi	.706	.201	.505	3.514	.001
lingkungan kerja	.301	.260	.165	1.154	.251

a) Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSSversi.18(2017)

Dari hasil Uji T Parsial dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Diketahui untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah senilai t hitung $0.533 < 1.984$, sehingga disimpulkan H1 ditolak dari data. Hal ini berarti pula menunjukkan berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- 2) Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu nilai t hitung $3.514 > 1.984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y
- 3) Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah nilai t hitung $1.154 < 1.984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 41.2% sedangkan sisanya (58.8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah penjelasan dari hasil uji hipotesis penelitian:

- 1) H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja
Diketahui untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah senilai t hitung $0.533 < 1.984$, sehingga disimpulkan H1 ditolak dari data. Hal ini berarti pula menunjukkan berarti tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- 2) H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja
Diketahui dari tabel nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu nilai t hitung $3.514 > 1.984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja
- 3) H3 :Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja
Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah nilai t hitung $1.154 < 1.984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y

- 4) H4: Pengembangan karyawan, Kompensasi dan lingkungan kerja bersama sama berpengaruh positif terhadap Kinerja. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikasni untuk pengaruh x_1 , x_2 , dan x_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengujian dengan teknik data analisa data menggunakan SPSS versi 18 terhadap hipotesa penelitian maka didapatkanlah kesimpulan seperti berikut ini :

- 1) Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Baru Niaga. Berdasarkan korelasi antar dimensi pada variabel pengembangan karyawan sangat sedikit berpengaruh pada kinerja karyawan, dan tingkat pengaruhnya dinilai kurang mempunyai signifikansi terhadap kinerja karyawan, dari analisa diatas perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membuka kran seluas luasnya bagi kemajuan karyawan .
- 2) Variable Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Baru Niaga. Berdasarkan korelasi antar dimensi pada variabel kompensasi dinilai mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana perusahaan perlu mempertimbangkan peningkatan kompensasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, kompensasi ini dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja kurang berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Baru Niaga, sehingga dalam hal ini perusahaan perlu mempertimbangkan

peningkatan lingkungan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dalam hal ini adalah lingkungan non fisik dimana perlu dilakukan peningkatan, berupa dukungan dari atasan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

- 4) Secara simultan, pengembangan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif. Besarnya pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja adalah nilai R nya adalah 0.655 yang berarti jika di cocokkan pada derajat hubungan berada pada hubungan kuat

B. Saran

- 1) Sebagai perusahaan yang berdiri relative belum lama, CV Sumber Baru Niaga cabang Yogyakarta perlu melakukan kajian ulang terhadap system kompensasi langsung dalam hal ini tunjangan lapangan dan penyediaan perumahan bagi karyawan, karena hal itu dapat meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

- 2) Diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja mereka dari segi lingkungan non fisik dalam hal ini kesempatan untuk maju, karena hampir sebagian besar karyawan menyatakan hal ini dirasakan kurang di perusahaan ini.

- 3) Sebagai perusahaan yang relative baru, CV Sumber Baru Niaga perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara lebih memperhatikan masalah turnover dan absensi pegawai, dan monitoring dalam SOP sehingga kinerja optimal bisa dicapai.

- 4) Penelitian saat ini masih memiliki beberapa keterbatasan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Sumber Baru Niaga di luar variabel yang saat ini diteliti serta memperluas dan memperbanyak jumlah responden, hal itu dimaksudkan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain diluar 3 faktor yang penulis angkat diantaranya kompetensi, komitmen, disiplin kerja, beban kerja, kepemimpinan dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Septianto, D. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Utama". *Tesis*. Universitas Diponegoro, hal. 11.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Yahman, Bahrul. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*, Vol. 8 No. 2, Agustus 2009.
- Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN Jakarta. Jakarta.
- Atma Negara, Ni Made Candra Megita. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014*.
- Arnold, CA. 2007. The Strategic Importance Of Motivational Rewards For Lower-Level Employees In The Manufacturing And Retailing Industries SA. *Journal of Industrial Psychology*. Volume 33 (3) 15-23.
- Abd Hamid, Nur Zainie. 2012. The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam. *international Review of Management and Business Research* Vol 4 issue 3.

- Benson, G. S. 2006. *Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action*. Human Resource Management Journal, volume 16: 173–192.
- Bacotic, Danica. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction. *The Case of Croatian Shipbuilding Company International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 2*. February 2013.
- Chong, E. and Ma, X. 2010. The Influence of Individual Factors, Supervision and Work Environment on Creative Self-Efficacy. *Creativity and Innovation Management*. Volume 19: 23 Corporate Ownership & Control / Volume 8, Issue 3, 2011.
- Eppson, Catherine T; Smith, Wayne W; Stone, Ronald S. 2009. CEO Compensation And Firm Performance: Is There Any Relationship. *Journal of Business & Economics Research*. Littleton volume 7 issue 11 : 81-93.