INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND REWARD for EMPLOYEES ' PERFORMANCE
(***Study of Permata Motel & Restaurant Employees)***

Herbario [1] Heru Sri Wulan, SE,MM [2] Tiara Nove Ria, S.Pd, M.Pd [3]
[1]Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[2,3] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja , dan *Reward* terhadap kinerja karyawan Permata Motel & Restaurant dengan jumlah karyawan 50 orang dan semua karyawan dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (uji regresi linier berganda), uji ketepatan model (uji R2, uji F), dan uji t. Sedangkan untuk olah data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Realease 21.0*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determasi menunjukan nilai adjusted R squer adalah 0,744. Ini artinya 74,4% variasi perubahan kinerja karyawan di pengaruhi adanya perubahan-perubahan pada variable lingkungan kerja, disiplin kerja dan *reward*.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, *reward*, kinerja karyawan

ABSTRACT

Research aims to determine the influence of work environment, work discipline, and Reward for the performance of employees of Permata Motel & Restaurant with the number of employees 50 people and all employees are made samples. This Research uses instrument testing (validity test and realistic testing), classical assumption test (multicolonized test, autocorrelation test, heteroskedastisity test, and normality test), hypothesis test (double linear regression test), Model Precision Test (R2 test, Test F), and Test T. As for the data Use SPSS for Windows Realease 21.0 program. Research results can be concluded that working environment, work discipline, and reward are positively impact on employee performance. The results of the Determation test indicate the adjusted value of R Squer is 0744. This means that 74.4% of changes in employee performance are affected by changes in the environment, work discipline and reward variables.

Keywords: work environment, work discipline, reward, employee performan

PENDAHULUAN

Mengembangkan bisnis sangat dibutuhkan manajemen yang baik. Berbagai cara dilakukan perusahaan agar bisa berkembang. Banyaknya pesaing menyebabkan perusahaan harus dapat meningkatkan daya saing agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menghimpun orang-orang biasanya disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai untuk perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan dan karyawan.

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan kesejahteraan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan dalam perusahaan, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yaitu sebuah proses manajemen secara keseluruhan dan hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit (Sedarmayanti, 2009). Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi agar para karyawan terpacu untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut Logahan (2009) Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan padanya. Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan suatu cara yang digunakan para manajer guna berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah sikap dan sebagai suatu cara untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sosial (Rivai & Sagala, 2009).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan juga kelancaran dalam melaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja dapat menciptakan perasaan kerja yang sangat menyenangkan dan semangat kerja karyawan akan bertambah. Perusahaan pasti membuat peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang telah diciptakan harus dipatuhi oleh semua karyawan pada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki lingkungan dan disiplin kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kedua variable tersebut, pemberian *reward* pada karyawan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan.

Moorhead & Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi segala perangsang yang disiapkan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga dapat memberikan kepuasan terhadap sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Pemberian *reward* bukan hanya sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan untuk perangsang agar karyawan meningkatkan kinerjanya.

Pemberian *reward* kepada karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dan juga kinerja karyawan. Dengan adanya reward maka para keryawan terpacu untuk lebih disiplin dan meningkatkan kinerja mereka, jika karyawan yang selalu menjaga kedisiplinan dan kinerjanya baik di beri penghargaan maka setiap karyawan akan terpacu untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Motel Permata & Restaurant?
2. Apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Motel Permata & Restaurant?
3. Apakah *Reward* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada
4. Permata Motel & Restaurant?Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Reward* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Permata Motel & Restaurant?

TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Schultz & Schultz (2006: 95) berpendapat lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja pada perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berkaitan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang terjadi dalam pekerjaannya dan dalam suatu keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh perusahaan yang mencakup kejenuhan kerja, pekerjaan yang monoton dan keletihan.

Disiplin Kerja

Kata disiplin awalmnya berasal dari bahasa Latin yaitu “discipline” yang artinya “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini memusatkan pada bantuan kepada para karyawan guna mengembangkan sikap yang pantas terhadap kinerjanya. Disiplin adalah salah satu kekuatan yang terdapat di dalam diri karyawan sendiri yang menyebabkan dia bisa menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan kepribadian yang telah ditetapkan (Asmiarsih 2006: 23).

Reward

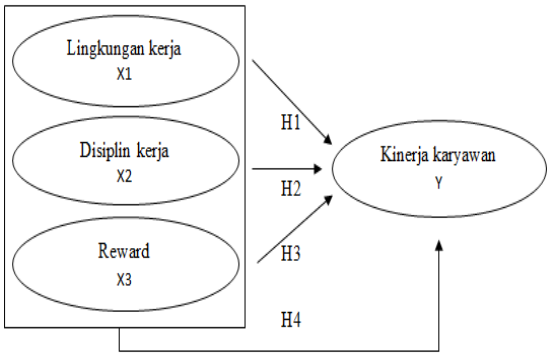
Reward ataupun penghargaan mencakup banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memberikan kepuasan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh para karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan mereka (Moorhead & Griffin, 2013). Reward adalah insentif yang mengaitkan imbalan atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2006).

Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dalam organisasi diharuskan untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang produktif, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya (Gibson, et all, 1995: 364). Kinerja merupakan tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006: 34). kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni

perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Gambar Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Permata Motel & Restauran.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Permata Motel & Restauran.

H3: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Permata Motel & Restauran.

H4: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Permata Motel & Restauran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian (Suharyadi, 2009: 13). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Permata Motel & Rertaurant yaitu 50 orang.

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi, 2009). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2010).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan pada Permata Motel & Restauran yang berjumlah 50 karyawan, semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sensus.

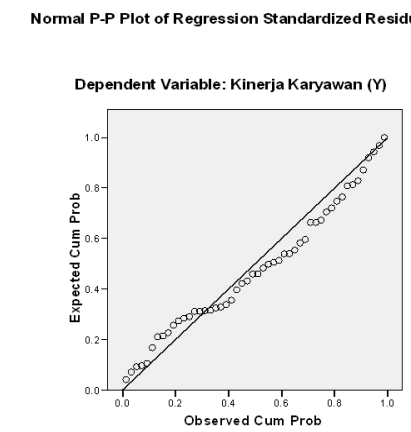
UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolonearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	0,290	3.445
2	Disiplin Kerja	0,842	1.187
3	Reward	0,290	3.444

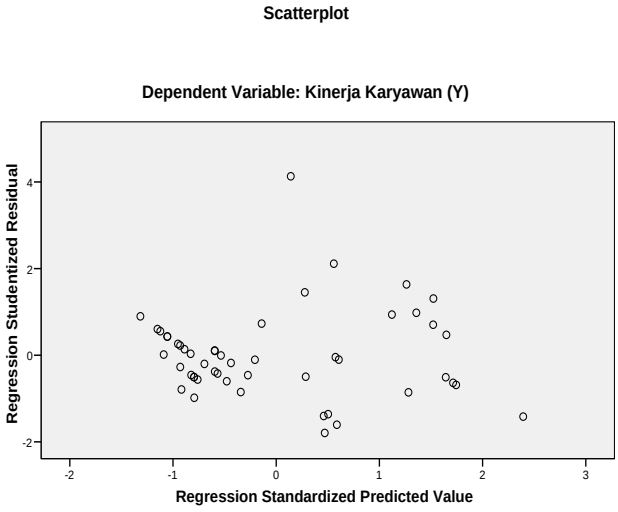
Dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan nilai VIF lingkungan kerja adalah 3.445. nilai VIF disiplin kerja adalah 1.187. nilai reward adalah 3.444. dari data tersebut tidak ada satupun variabel yang menunjukkan nilai VIF lebih dari 10. Jadi bisa dikatakan tidak ada multikolinearitas

Uji Normalitas



Dari gambar uji normalitas tersebut dapat dikatakan bahwa dalam grafik P-P Plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tidak terlalu jauh atau melebar dalam hal ini maka grafik tersebut dalam model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak untuk digunakan

Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar scatterplot pada uji heterokedastisitas diatas maka dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat dikatakan bahwa tidak ada heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan dari variabel independen(bebas) yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja,dan reward.

Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardize Coefficients		Unstandardiz Coefficients
	B	Std. Erc	
Konstanta	.816	1.414	
Lingkunga kerja	.590	.143	.554
Disiplin ke	-.120	.102	-.093
Reward	.491	.170	.387

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan linear berganda yaitu :

Y=a+b1X1+b2X2+b3X3 +e

Y= 6 AAAA0.816+0,590X1+ -0,120X2+0,491X3

Dari hasil perhitungan menurut tabel tersebut maka dapat disimpulkan :

a. Konstanta sebesar 0.816 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), reward (X3) sebesar 0.816 maka kinerja pegawai nilainya 0.816 dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dianggap tetap.
b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,590 menyatakan bahwa setiap ada penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 0,590, maka akan terjadi penambahan kinerja karyawan sebesar 0,590 dengan asumsi bernilai tetap.
c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja -0,120 menyatakan bahwa setiap ada penambahan variabel disiplin kerja sebesar -0,120, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,120 .
d. Koefisien regresi variabel reward 0,491 menyatakan bahwa setiap ada penambahan variabel reward sebesar 0,491, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,491 dengan asumsi bernilai tetap.

e. Maka hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada satu variabel disiplin kerja yang kurang berpengaruh terhadapa kinerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Reward	48,463	2,8068	0,000

Dari hasil uji ANOVA perbandingan F hitung dengan F tabel pada uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 48.463 , sedangkan F tabel sebesar 2.8068 maka F hitung lebih besar dari F tabel oleh karena itu variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan reward berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan karena sesuai dengan ketentuan apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan hipotesis alternatif diterima bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t Hitung

Variabel	t_{hitung}	t_{table}	Sig
Lingkungan Kerja	4.131	2.0129	0.000
Disiplin Kerja	-1.185		0.242
Reward	2.888		0.006

Dari perbandingan t hitung dengan t tabel pada uji t maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 4.131, sedangkan t tabel sebesar 2.0129 dapat dikatakan t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar -1.185, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.0129 dapat dikatakan t lebih kecil dari t tabel oleh karena itu variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Variabel reward dengan nilai t hitung sebesar 2.888, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.0129 dapat dikatakan t hitung lebih besar daripada t tabel maka dari itu variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan variabel lingkungan kerja (X_1) dan reward (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Sedangkan disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,872	0,760	0,744

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa nilai adjusted R square adalah 0,744. Hasil dapat dilihat bahwa 74,4% variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan melalui variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja dan reward) sedangkan selisihnya 25,6% (100% - 74,4%) dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PENUTUP

Pada penelitian ini yang bertempat di Permata Motel & Restaurant dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Reward terhadap Kinerja karyawan. Jumlah data kuesioner yang di olah adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 50 karyawan. Berdasarkan analisis pada bab 4 dan tanggapan para responden pada setiap variable dan di uji dengan analisis linier berganda dapat di simpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Permata Motel & Restaurant.
2. Disiplin kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Permata Motel & Restaurant.
3. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Permata Motel & Restaurant.
4. Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini variable lingkungan kerja, artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan
5. Variabel-variabel pada penelitian yaitu lingkungan kerja disiplin kerja dan reward mempengaruhi kinerja sebesar 74,4%, dan sisanya 25,6% dipengaruhi variable lain seperti gaya kepemimpinan dan pelatihan.

SARAN

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan pada tempat kerja haruslah sangat diperhatikan seperti penerangan, dan kebersihan. Hubungan kerja antar karyawan maupun atasan juga harus diperhatikan, dengan menciptakan suatu hubungan yang baik antar karyawan dan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Harus ada pemberian reward dan juga harus sesuai prestasi kerja agar tidak ada kecemburuan social. Pemberian reward bisa juga dengan mengadakan rekreasi agar hubungan karyawan semakin erat dan menghilangkan kejenuhan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan memperluas penelitian dengan menambahkan variable yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". *Jurnal Ilmu Komunikasi.*

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.

Almustofa, Resa. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Anjani, Resty Fawzia. 2014. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi

dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Amri, Sirli. 2013. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali". Skripsi. Surakarta: Fakultas Phsikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rieka Cipta. As'ad, M. 2002. Phsikologi Industri. Yogyakarta: Liberity. Bachtiar, Doni. 2012. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Management Analysis Journal, Vol.1(1).

Dharma, Agus. 2002. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Pers. Fahrizi. 2012. "Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sriwijaya Utama Bandar Lampung", Jurnal Organisasi dan Manajemen, 2(2): 69-75.

Fathoni, Abdurrahman. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Rineka Cipta. Fauzi, Moh Pamor. 2012. "Pengaruh Upah Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca Cola Bottline Indonesia Central Java Ungaran Semarang". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 67

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty. Hariandja, M. T. E. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Grasindo: Jakarta. Lee. H. 2014. "The Role Of Competence Based Trust And Organizational Identication In Continuos Improvement". Journal of Managerial phychology, Vol.19 N. Mangkunegara,

Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Margono, Gaguk. 2013. "The Development of Instrument for Measuring Attitude toward Statistics Using Semantic Differential Scale. International Seminar on Quality and Affordable Education" (Online), (http://www.Penalaran-unm.org, diakses tanggal 25 Maret 2015).

Munir, Misbach. 2014. "Analisa Performance Atribut Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Hp Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan)". Jurnal Sketsa Bisnis Vol.1 No.1

. Nursasongko, Sigit Ginanjar dan Rini Nugraheni. 2011. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)". "FILE_PDF_JURNAL".

Paramita, Catarina Cori Pradnya Dan Andi Wijayanto. 2012. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Apj Semarang". Jurnal Administrasi Bisnis Vol. I (1).

Permanasari, Ragil. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang". Management Analysis Journal. vol.2 no.2.

Pusponegoro, Martanti. 2015. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Yang Dimediasi Oleh Variabel Stres". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Prasetyo, Rony. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada 68 Karyawan Produksi Cv. Jaya Abadi Furniture Jepara)". Jurnal Solid Converter PDF. Vol.2(2).

Raharjo, Gatot. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Sukses Eratama Tangerang". Journal bisnis dan managemen eksekutif, 1(1), 1-7.

Rahmawati, Novita. 2014. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap