

The Effect of Financial Compensation, Work Environment and Psychological Factors on the Work Ability of PT. Red and White Cement Bengkulu Branch

Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Faktor Psikologis Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu

Neng Desti Saklira Niraini ¹⁾; Tezar Arianto ²⁾

^{1,2)} Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ nengdestisaklira@gmail.com, ²⁾ TezarArianto@umb.ac.id

How to Cite :

Niraini, N. D. S., Arianto, T. (2022). The Effect of Financial Compensation, Work Environment and Psychological Factors on the Work Ability of PT. Red and White Cement Bengkulu Branch. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(4). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i4>

ARTICLE HISTORY

Received [14 September 2022]

Revised [3 Oktober 2022]

Accepted [15 Oktober 2022]

KEYWORDS

Financial Compensation, Work Environment, Psychological Factors, Work Ability

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Judul Penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Finansial, Faktor Lingkungan kerja, Dan Faktor Psikologis Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan pada PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu. Penelitian ini menggunakan sampel adalah 47 orang karyawan yaitu 10 orang bagian Staff, 13 orang bagian Produksi dan 7 orang Bagian Teknisi, hasil pengolahan data dan pembahasan dari hasil pengolahan data. karakteristik responden, uji asumsi klasik, deskripsi tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda Kompensasi Finansial (X1) dan Faktor Lingkungan Kerja (X2) Faktor Psikologis terhadap Kemampuan Kerja Karyawan (Y), Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. dari hasil uji hipotesis . Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) dan menganggap dependen yang lain konstan.

ABSTRACT

The title of this research is the influence of financial compensation, work environment factors, and psychological factors on the work ability of employees at PT. Semen Merah Putih Bengkulu Branch. This study used a sample of 47 employees, namely 10 staff members, 13 production staff and 7 technicians, the results of data processing and discussion of the results of data processing. characteristics of respondents, classical assumption test, description of respondents' responses, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and F test.), a value close to one means that the independent variables provide almost all the information needed to predict the variation of the dependent variable from the results of hypothesis testing. The t test is a test to determine the significance of the effect of the independent variable on the dependent variable partially (alone) and considers the other dependent constant.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kemampuan kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kemampuan kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi. kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

LANDASAN TEORI

Kompensasi Finansial

Menurut (Sunuharyo 2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan. Menurut (Rachmandika 2016) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Kompensasi Finansial Langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pensiun. Kompensasi finansial tidak langsung adalah meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung (Danaswara 2018).

Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas berkerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam berkerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berkerja secara optimal. Berikut ini adalah lingkungan kerja menurut para ahli: Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan,

menentramkan dan kesan beta bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Danang (2015). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti dan Desi (2015,). Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Faktor Psikologis

Psikologis berasal dari kata Yunani yaitu “*psyche*” yang artinya jiwa, dan “*logos*” yang artinya adalah ilmu pengetahuan. Jadi secara etimologi, psikologis adalah ilmu yang membahas segala sesuatu tentang jiwa, baik gejalanya, proses terjadinya, maupun latar belakang kejadian tersebut. Psikologis memiliki berbagai macam cabang ilmu pengetahuan dan salah satunya adalah psikologis perkembangan. Psikologis perkembangan adalah ilmu yang mempelajari perkembangan manusia dan faktor-faktor yang membentuk perilaku sejak lahir sampai lanjut usia. Pada setiap proses perkembangan terdapat perpaduan antara dorongan mempertahankan diri dan dorongan mengembangkan diri (Wade, 2017). Faktor psikologis merupakan cara yang digunakan untuk mengenali perasaan mereka, mengumpulkan dan menganalisis informasi, merumuskan pikiran dan pendapat serta mengambil tindakan (Lamb,2001). Dari argument tersebut dapat diartikan bahwa Faktor psikologis adalah dorongan dari diri seseorang yang memengaruhi pemilihan sesuatu berdasarkan atas keluwesan terhadap produk yang digunakan, keinginan yang lebih besar dan kemudahan penggunaan produk tersebut dibandingkan dengan yang lain. psikologis berarti ilmu jiwa atau ilmu yang mempelajari tentang ilmu-ilmu kejiwaan. Namun karena jiwa itu abstrak dan tidak dapat dikaji secara empiris, maka kajiannya bergeser pada gejala-gejala jiwa atau tingkah laku manusia, oleh karena itu yang dikaji adalah gejala jiwa atau tingkah laku (Sandra, 2012). Menurut Walgito psikologis adalah ilmu tentang perilaku atau aktivitas-aktivitas individu. Perilaku atau aktivitas-aktivitas tersebut dalam pengertian luas yaitu perilaku yang tampak atau perilaku yang tidak tampak, demikian juga dengan aktivitas-aktivitas tersebut di samping aktivitas motorik juga termasuk aktivitas emosional. (Hakim, 2013). Dinamika psikologis dijelaskan oleh beberapa ahli sebagai keterkaitan antara berbagai aspek psikologis dalam menjelaskan suatu fenomena atau konteks tertentu. Walgito menjelaskan bahwa dinamika psikologis merupakan suatu tenaga kekuatan yang terjadi pada diri manusia yang mempengaruhi mental atau psikisnya untuk mengalami perkembangan dan perubahan dalam tingkah lakunya sehari-hari baik itu dalam pikirannya, perasaannya maupun perbuatannya (Walgito, 2010). Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan Dinamika Psikologis adalah gambaran keadaan Psikologis seseorang yang mempunyai sebab dan akibat sehingga munculnya sebuah perilaku.

Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan merupakan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kemampuan menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Dari segi etimologi, kemampuan berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang baik (Sedarmayanti, 2016). Kemampuan kerja

menurut Wibowo (2012), pengertian kemampuan merupakan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Menurut Thoha (2012), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 2004).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Sampel menurut Sugiyono (2013) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan yaitu 10 orang bagian Staff, 13 orang bagian Produksi dan 7 orang Bagian Teknisi. Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu berjumlah 47 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	39	82,97 %
Perempuan	8	17,03 %
Total	47	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah persentase terbesar adalah pada responden laki-laki dibandingkan dengan responden perempuan, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 39 orang atau 82,97 % sedang responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau 17,03 %. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang cukup berat sehingga tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	30	63,82 %
30 – 40 Tahun	17	36,18 %
Total	47	100 %

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa usia responden yang didominasi oleh karyawan dengan usia 20 – 30 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 63,82% sedangkan karyawan dengan usia 30 – 40 tahun dengan jumlah 17 orang atau sebesar 36,18 %. Hal tersebut

dikarenakan pada usia 20 -30 tahun merupakan usia yang sangat produktif untuk dapat bekerja secara maksimal.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	3	6,39 %
Diploma	17	36,17 %
Sarjana	27	57,44 %
Total	47	100 %

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 6,39 % , lalu responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 17 orang atau 36,17 % , dan responden dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 27 orang atau 57,44 % . Hal tersebut dikarenakan pada tingkat pendidikan Sarjana rata-rata memiliki kemampuan yang baik dan masih sangat produktif, sehingga hal tersebut sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-2 Tahun	10	21,27 %
3-4 Tahun	28	59,57 %
>5 Tahun	9	19,16 %
Total	47	100 %

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 10 orang atau 21,27 % , lalu responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 28 orang atau 59,57 % , dan responden dengan lama kerja >5 Tahun terdapat 9 orang atau 19,16 % . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada saat ini sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk dapat bekerja secara maksimal bagi perusahaan.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase (%)
3 Juta	8	17,02 %
3-5 Juta	29	61,70 %
>5 Juta	10	15,28 %
Total	47	100 %

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan penghasilan 3 juta sebanyak 8 orang atau 17,02 % , lalu responden dengan penghasilan 3-5 juta sebanyak 29 orang atau 61,70 % , dan responden dengan penghasilan >5 juta terdapat 10 orang atau 15,28 % . Dari data di atas dapat dilihat bahwasannya untuk penghasilan para karyawan ini sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dipegang masing-masing karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.514	2.368			
Kompensasi Finansial	.254	.284	.131	.207	4.830
Faktor Lingkungan	.021	.102	.019	.512	1.953
Faktor Psikologis	.955	.152	.797	.275	3.631

Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Dari tabel 6 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.254 (X_1) + 0.021 (X_2) + 0.955 (X_3).$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

1. Koefisien (Kompensasi Finansial) 0.254 mempunyai arti bahwa apabila Kompensasi Finansial naik satu satuan maka nilai Kemampuan Kerja akan naik sebesar 0.254. Dengan asumsi jika variabel Faktor Lingkungan dan Faktor Psikologis dianggap tetap.
2. Koefisien (Faktor Lingkungan) 0.021 mempunyai arti bahwa apabila Faktor Lingkungan naik satu satuan maka nilai Kemampuan Kerja akan naik sebesar 0.021. Dengan asumsi jika variabel Kompensasi Finansial dan Faktor Psikologis dianggap tetap.
3. Koefisien (Faktor Psikologis) 0.955 mempunyai arti bahwa apabila Faktor Psikologis naik satu satuan maka nilai Kemampuan Kerja akan naik sebesar 0.955. Dengan asumsi jika variabel Kompensasi Finansial dan Faktor Lingkungan dianggap tetap.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.809	.796	1.87821	1.087

a. Predictors: (Constant), Faktor Psikologis, Faktor Lingkungan, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 7 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.809. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Kompensasi Finansial, Faktor Lingkungan dan Faktor Psikologis terhadap variabel Kemampuan Kerja sebesar 80,9 %. Selebihnya (100 – 80,9 = 19,1%) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
1 (Constant)	1.062		.294
Kompensasi Finansial	2.893	2.01669	.007
Faktor Lingkungan	2.209	2.01669	.036
Faktor Psikologis	6.281	2.01669	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Sumber :Data Diolah

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 8 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Kompensasi Finansial (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.893 > 2.01669$) dan $sig < \alpha$ ($0,007 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.
2. Variabel Faktor Lingkungan (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.209 > 2.01669$) dan $sig < \alpha$ ($0,036 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Variabel Faktor Psikologis (X_3), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($6.281 > 2.01669$) dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Tabel 9. Uji f
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	643.544	3	214.515	60.809	2.822	.000 ^a
Residual	151.690	43	3.528			
Total	795.234	46				

a. Predictors: (Constant), Faktor Psikologis, Faktor Lingkungan, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Sumber :Data Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($60.809 > 2.822$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Kompensasi Finansial (X_1), Faktor Lingkungan (X_2) dan Faktor Psikologis (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial, Faktor Lingkungan dan Faktor Psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja karyawan PT. Semen Merah Putih Cabang Bengkulu.

Saran

1. Variabel Kompensasi Finansial (X_1), berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan pada pihak manajemen untuk lebih baik lagi dalam penyampaian hak-hak karyawan kedepannya, supaya karyawan bisa lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
2. Variabel Faktor Lingkungan (X_2), berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan pada pihak perusahaan untuk dapat membuat beberapa agenda diluar kantor guna meningkatkan keakraban sesama karyawan, apabila hal ini bisa terjalin dengan baik maka suasana kerja akan menjadi lebih menyenangkan.
3. Variabel Faktor Psikologis(X_3), berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan pada pihak perusahaan untuk lebih tegas dalam memberikan teguran pada setiap karyawannya supaya mereka bisa lebih disiplin lagi kedepannya.
4. Variabel Kemampuan Kerja (Y), berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan pada pihak perusahaan untuk kembali memberikan pelatihan secara khusus bagi mereka yang masih baru supaya bisa lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya kedepan.
5. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain jika ingin meneliti tentang Kemampuan Kerja, serta disarankan untuk dapat menambah jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra.
- Amrullah, A. (2012). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Universitas Hasanuddin*. Universitas Hasanuddin.
- Ardhana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta.
- Arijanto. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Danaswara, Dionisius Ady. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT Eangle Glove Indonesia Purwomartani, Sleman Yogyakarta)." *Jurnal Manajemen*, 2018: 24-53.
- Darojat. (2015). *Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- Dharma, S. (2015). *Manajemen Produktivitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2000). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis*. Hampshire:

Cengage Learning.

- Hakim, T. (2013). *Mengatasi Gangguan Konsentrasi*. Jakarta: Pustaka Svara.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayanti, E. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan UNISMA Bekasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11 (1), 1–15.
- Ichsan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Irawan, Andi . "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi." *Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 2015: 55-64.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lamb, H., & McDaniel, C. (2001). *Pemasaran*. Jakarta: Salemba.
- Lubis, A.I. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Melani, T., & Suhaji, S. (2012). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi” YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 103128.
- Ningsih, Ayu Ulfa. "Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatera Tbk." *Jurnal Admiistrasi Bisnis*, 2019: 35-60.
- Nitisemito, A.S. (2006). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.
- Parlinda, V., & Wahyudin, M. (2008). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Daya Saing*, 4 (2).
- Rachmandika, Iman. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk) ." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016: 9-17.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Retrieved from http://opac.library.um.ac.id/oaipmh/. /index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=43154
- Sandra, L. (2012). *Dinamika Psikologis Interaksi, Konsep Diri, Dan Identitas Online*. Universitas Gadjah Mada.
- Santoso, R.P. (2011). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sunuharyo, Bambang Swasto. "Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan(Survei Pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2017: 1-8.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalilea Indonesia.
- Surito, S., Arifin, A.H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4 (1), 30–46.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep dan APLikasinya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Tino, M. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik Dan Psychology Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan. *JEKMA*, 2(1).
- Wade, R.H. (2014). Market versus state or market with state: How to impart directional thrust. *Development and Change*, 45 (4), 777–798.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wisudawan, A.F.A., & Troena, E.A. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1 (2).