

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Gizindo Pratama

Yunan Mahardhika¹, Kasmari Kasmari²

Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang

yunanmahardhika@mhs.unisbank.ac.id, kasmari@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

PT. Gizindo Pratama Semarang is a company engaged in the trade and production of cow's milk, goat's milk, and soy milk. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Gizindo Pratama Semarang. The sampling technique in this study used nonprobability sampling, which is a sampling technique that does not provide equal opportunities or chances for each element or member of the population to be selected as a sample. The analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25 software. The results of the study indicate that compensation, work environment, and work motivation have a positive effect on employee performance.

Keywords: *compensation, work environment, work motivation, employee performance*

ABSTRAK

PT. Gizindo Pratama Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan produksi yang di jual yaitu susu sapi, susu kambing, dan susu kedelai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Gizindo Pratama Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi dan pasar bebas saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang unggul dan profesional sangat diperlukan bagi seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi agar terus bertahan harus memiliki aset penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu aset penting organisasi yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia (*human resources*).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi perusahaan atau organisasi untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Menurut Kasmir (2019) dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, sumber daya manusia tidak dapat berjalan apabila tidak adanya suatu bagian perusahaan yang

memperhatikan. Agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi diperlukan sistem yang baik dari perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Menurut Armstrong (2021) kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Menurut Prasetyo (2020) pada dasarnya kinerja yang di hasilkan karyawan dalam menjalankan tugasnya pasti berbeda-beda karena di pengaruhi oleh faktor individu. Setiap organisasi pasti ingin menerapkan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk menjaga kelancaran proses produksinya. Menurut Noorainy (2020) kinerja karyawan merupakan faktor kritis yang berupa proses hal fisik atau non fisik untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Penerapan pemberdayaan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan penyampaian motivasi kerja yang mengedukasi sehingga dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penting untuk memahami pengaruh dari pemberdayaan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2017) kompensasi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam berbentuk bayaran agar pekerjaannya atau organisasi yang efektif akan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya organisasi yang tidak efektif cenderung mempunyai kinerja yang rendah. Menurut Rivai (2021) program - program kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia berkontribusi baik pada perusahaan. Hal kecil seperti kompensasi kerja merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kecenderungan kinerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya di pengaruhi faktor kelalaian terhadap kinerjanya sendiri (Prabawa dan Supartha, 2018).

Selain itu organisasi melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperhatikan kondisi lingkungan untuk menjaga kelancaran proses produksi. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik (Haryanto dan Wahyudi, 2021). Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan dan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, serta antara rekan kerja selevel (Tonga dan Huda, 2019). Hubungan yang harmonis, saling pengertian, dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang berhubungan dengan karyawan dan digunakan untuk mendukung proses kerja, seperti fasilitas, peralatan, dan kondisi ruang kerja (Tonga dan Huda, 2019). Penyediaan fasilitas yang memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan karyawan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, motivasi dapat menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Motivasi merupakan suatu penggerak dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan

mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2021). Sedangkan dari penelitian Rajput et al (2022) menegaskan bahwa motivasi adalah kata yang berasal dari bahasa Latin “Movere” yang berarti “bergerak”. Sedangkan menurut Luthans (2018) motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kemampuan untuk menerapkannya.

Sesuai riset sebelumnya oleh Mulang (2022) dan Prissilia et al (2023) kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Studi oleh Nurzaman dan Fadhlillah (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2018) dan Saputra (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sendow (2019) yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai riset sebelumnya oleh Ekhsan (2019) dan Andika et al (2019) motivasi berpengaruh positif mempengaruhi kinerja pegawai. Studi oleh Adha et al (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki dampak kinerja pegawai.

Dari pendapat-pendapat di atas tentang kinerja pegawai, masih terdapat pro dan kontra hasil penelitian. Sehingga penulis tertarik untuk mendalami penelitian ini lebih lanjut.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi mengacu pada segala bentuk remunerasi atau insentif yang diserahkan pada pegawai sebagai pengakuan atas kinerja kerja mereka (Gary Dessler, 2016). Menurut Bangun (2020) kompensasi adalah sesuatu diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang di miliki. Sedangkan menurut Mulang (2022) kompensasi merupakan pengakuan yang diterima oleh pegawai internal atas pengorbanan yang dilakukan dalam melayani organisasi. Kompensasi adalah imbalan atas layanan atau remunerasi yang diberikan, menghubungkan kinerja perusahaan dengan kontribusi tenaga kerja dan kecerdasan terhadap kemajuan perusahaan dalam mengejar tujuan yang ditetapkan (Astuti, 2019). Dalam karyanya, Gary Dessler (2016) mengategorikan komponen dan tanda-tanda kompensasi dengan cara berikut:

- a. Kompensasi langsung
 1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
 2. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima
 3. Bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan
- b. Kompensasi tidak langsung
 1. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan

2. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup
3. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
4. Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Luthans, 2015). Menurut Santoso et al (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Armansyah et al (2024) lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Luthans (2015) menjabarkan dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Suasana kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan dengan pekerja
 - c. Kerja sama antar pekerja

Motivasi Kerja

Seperangkat kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu (Mc Celland, 1987). Menurut Sugiyono (2018) motivasi adalah keadaan psikologis yang mengarahkan individu untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan mencapai kepuasan atau hasil diinginkan. Motivasi dapat mempengaruhi sikap, perasaan, dan tindakan individu dalam rangka mencapai keberhasilan dan pencapaian pribadi maupun organisasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara - cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika et al, 2019). Mc Celland (1987) menjabarkan dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

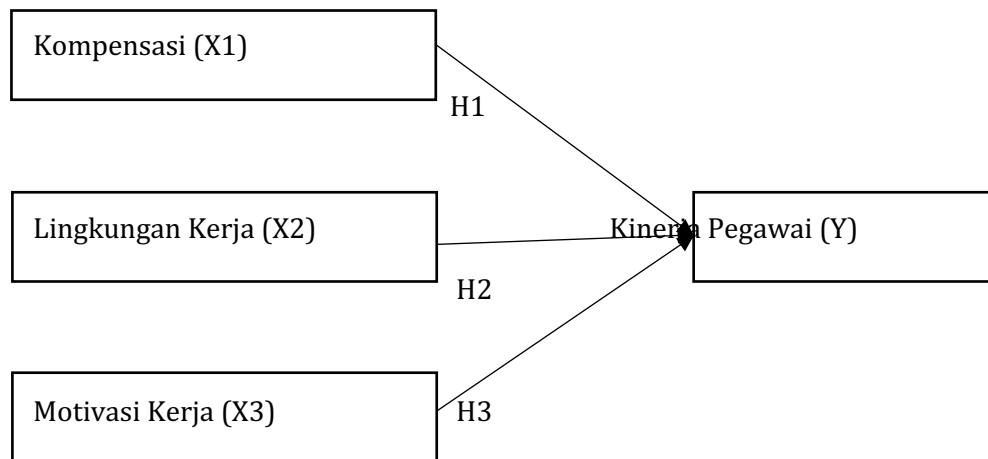
1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Mengembangkan Kreativitas

- b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Menurut Hastuti dan Kasmari (2021) mengatakan kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena jika kinerja pegawai kurang, maka perusahaan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sedangkan menurut Dessler (2021) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dalam mencapai standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan dalam menyoroti pentingnya mencapai standar yang telah ditetapkan sebagai ukuran kinerja karyawan. Dimensi dan indikator kinerja (Bangun, 2012) yaitu;

- a. Kuantitas Pekerjaan
 1. Melakukan pekerjaan sesuai target.
- b. Kualitas Pekerjaan
 1. Melakukan pekerjaan sesuai *operation manual*.
 2. Melakukan pekerjaan sesuai *inspection manual*.
- c. Ketepatan Waktu
 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline.
 2. Kehadiran.
 3. Datang tepat waktu.
 4. Bekerja sesuai jam bekerja.
- d. Kemampuan Bekerja
 1. Memberi saran pada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.
 2. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
 3. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.
 4. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu;

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian yaitu pegawai pada PT. Gizindo Pratama Semarang dengan responden sebanyak 100 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer (pengisian kuesioner) dan data sekunder (dokumen resmi PT. Gizindo Pratama Semarang). Pengumpulan sampel menggunakan cara *non probability sampling* yang mana tidak memberi peluang yang sama untuk setiap unsur populasi yang di pilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Skala Likert digunakan sebagai tolak ukur hasil kuesioner. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat ukur dalam mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan penelitian analisis faktor untuk menguji apakah pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau variabel (Ghozali, 2016). Dengan analisis ini dapat diketahui nilai kecukupan sampel responden dengan melihat KMO.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2016). Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,7 (Ghozali, 2018). Hal ini ditunjukkan dengan alpha hasil uji *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Kompensasi	0,779	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,784	Reliabel
Motivasi Kerja	0,770	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,782	Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat serta untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.505	3.031		-1.816	.072
	Kompensasi_X1	.683	.086	.479	7.963	.000
	Lingkungan Kerja_X2	.691	.085	.487	9.089	.000
	Motivasi Kerja_X3	.201	.068	.130	2.944	.004

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,479 + 0,487 + 0,130 + e$$

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,479 persen. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka kinerja pegawai di PT. Gizindo Pratama Semarang semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,487 persen. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai di PT. Gizindo Pratama Semarang semakin meningkat.

- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,130 persen. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai di PT. Gizindo Pratama Semarang semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2241.880	3	747.293	139.337	.000 ^b
	Residual	514.870	96	5.363		
	Total	2756.750	99			

Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih rendah dari 0,05 dengan nilai Beta 0,479. yang berarti semakin tinggi kompensasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kondisi yang terjadi di PT. Gizindo Pratama Semarang, kompensasi dari para pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang dijalankan dan hasil kerja pekerjaan yang dilakukan para pegawai sudah sesuai dengan target kerja yang diberikan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Mulang, 2022; Prissilia et al, 2023; serta Rerung dan Syafii, 2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh Nurzaman dan Fadhlillah (2023) kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih rendah dari 0,05 dan dengan nilai Beta 0,487. yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja di PT. Gizindo Pratama Semarang dipersepsikan baik dengan butir berpengaruh pada kemajuan perusahaan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Permansari, 2018;

Saputra, 2023; serta Ismoyo, 2023) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh Sendow (2019) lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Sig 0,004 yang berarti lebih tinggi dari 0,05 dan dengan nilai Beta 0,130 yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Motivasi kerja di PT. Gizindo Pratama Semarang dipersepsikan baik dengan butir berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019; Andika et al, 2019; serta Rudiyanto dan Nawatmi, 2022) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh Adha et al (2019) motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Gizindo Pratama Semarang, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 47-62.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., dan Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 3(8). 1595-1600.

- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja (Handbook Manajemen SDM)*. Jakarta: Nusamedia.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary (2016). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti, I. L., & Kasmari. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA*.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*. 55-72.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama*. Jakarta: Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Mulang, H. (2022). Motivation and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1).
- Nurzaman., & Fadhlillah, P. R. (2023). The Influence of Work Motivation, Leadership Style, and Compensation on Employee Performance. *Research of Economics and Business*, 1(1).
- Prissilia, A., Alie, J., & Kurniawan, M. (2023). The Influence of Satisfaction and Compensation on Employee Performance at Hotel Peninsula Palembang. *Internasional Journal of Marketing & Human Resource Research*, 4(2).
- Rerung, A., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2).

- Rudiyanto, F., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory. *YUME: Journal of Management*. 6(1).
- Santoso, N. K., Irawawan, M., & Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Guru pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. 3(2). 705– 710.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tonga, A., & Huda, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada PT Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*. 3(1).