

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Risman <sup>1✉</sup> Muhammad Bakri <sup>2</sup> Muhammad Erfan <sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar sebanyak 49 orang. Karena jumlah anggota karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar relatif kecil hanya sebanyak 49 orang, maka metode penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar.

**Kata Kunci:** *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.*

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work environment on employees' performance PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. This research method uses a quantitative approach by using primary data in the form of a questionnaire distributed to the entire research population. The population in this study are all employees who work at PT. Makassar Jaya Samudera Makassar City as many as 49 people. Because of the number of employees of PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar is relatively small, only 49 people, so this research method uses the saturated sample method; namely, the entire population is the sample. The data in this study will be tested with several stages of testing, including descriptive statistical tests, data quality tests consisting of (validity test, reliability test), classical assumption test consisting of (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and testing all hypothesis through the coefficient of determination test, partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results showed that either partially or simultaneously, compensation and work environment had a positive and significant effect on employees' performance PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar.

**Keywords:** *Compensation; Work Environment; Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Risman

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [jrisman@wirabhaktimakassar.ac.id](mailto:jrisman@wirabhaktimakassar.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi suatu perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen suatu perusahaan (Irawan & Kristinae, 2019).

Dalam mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan, manajemen dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh sebab itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi faktor - faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas karyawan (Frilla Anggun Pratiwi, 2015).

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan yang lainnya (Herlina, 2020). Manajemen perusahaan harus cukup kompetitif dengan pemberian kompensasi kepada karyawan untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan sebagai bentuk imbalan perusahaan terhadap hasil pekerjaan yang telah diberikan oleh karyawan.

Melihat pentingnya peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menentukan dengan tepat jenis kompensasi yang akan diterima karyawan berdasarkan kontribusi kinerja yang diberikan kepada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Fauzi (2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dan penyediaan lingkungan kerja yang baik, maka diharapkan karyawan dapat bekerja maksimal dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut Huzaemah (2021) mendefenisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Oleh sebab itu, sangat diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan secara berkala untuk mengetahui apakah karyawan di dalam suatu perusahaan sudah melakukan kinerjanya dengan baik atau tidak. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas dari tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, penilaian kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam menentukan strategi peningkatan sumber daya manusia perusahaan (Syah et al., 2021).

Pada kenyataannya, masih terdapat berbagai masalah atau kendala dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal sehingga membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Masalah kinerja karyawan tersebut harus diatasi dengan baik karena baik atau buruk kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri. Penelitian empiris mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja masih menemukan hasil yang tidak konsisten dan saling bertentangan. Penelitian (Fauzi, 2017) menemukan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TOR Ganda Medan. Hasil serupa ditemukan oleh (Hamdani, 2016) yang menemukan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut.

Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan oleh penelitian (Ica, 2018) yang menemukan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Syardiandah, 2018) yang menemukan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang. Perbedaan hasil penelitian tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar sebagai objek penelitian.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "human resource," namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Sutrisno (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Uyun (2021), manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu, memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Supiyanto, 2015). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu

kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan. Dengan kata lain, setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan tersebut (Emerole & Friday, 2017).

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Sudibjo & Nasution, 2020).

Menurut Basit (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Definisi lain disampaikan oleh Sutrisno (2016:187) yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti (2009) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, antara lain:

- a. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nguyen (2020) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan Lingkungan Kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listriksaja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
- d. Pertukaran udara, yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan

para karyawan akan terjamin. e. Jaminan Terhadap Keamanan, menimbulkan ketenangan. f. Kebisingan. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. g. Tata Ruang. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Agbozo et al., 2017; Nitisemito, 2016) yaitu sebagai berikut: a. Suasana Kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. b. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. c. Tersedianya Fasilitas Kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Firmansyah (2020) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Hasil kerja tersebut dikatakan sukses setelah melakukan apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu dan hasilnya sesuai atau lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktifitasnya.

Penilaian kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebabnya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Dheviests & Riyanto, 2020).

Syardiansah (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Selanjutnya dijelaskan bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah: 1) Pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. 2) Kedua menilai kinerja berarti membandingkan kinerja actual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. 3) Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan

kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Hidayati (2019) menyatakan bahwa karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. 3) Memiliki tujuan yang realistis. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Erlangga (2021), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah: a) Motivasi, dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. b) Kompensasi, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. c) Kepuasan Kerja, adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya. d) Tingkat Stres. Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Tingkat stress yang tinggi dapat menurunkan kinerja dari seorang karyawan. e) Desain Pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi. f) Lingkungan Kerja. Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan menurut (Badrianto & Ekhsan, 2019) yaitu: 1) Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu. 2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur dan desain pekerjaan. 3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan landasan teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar sebanyak 49 orang. Karena jumlah anggota karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar relatif kecil hanya sebanyak 49 orang, maka metode penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Tanggapan responden pada kuesioner kemudian diukur melalui skala Likert yang digunakan untuk menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan beberapa pernyataan kepada responden, dimana setiap jawaban memiliki bobot antara lain (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Kompensasi (X1)	X1.1	Gaji yang adil	(Fauzi, 2017; Hamdani, 2016)
	X1.2	Insentif yang sesuai	
	X1.3	Tunjangan yang sesuai harapan	
	X1.4	Fasilitas yang memadai	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	Suasana kerja	(Dewi, 2019; Pratiwi, 2017)
	X2.2	Hubungan dengan rekan kerja	
	X2.3	Tersedianya fasilitas	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Jumlah pekerjaan	(Darumeutia, 2017; Haryanto, 2017)
	Y1.2	Kualitas pekerjaan	
	Y1.3	Ketepatan waktu	
	Y1.4	Kehadiran	
	Y1.5	Kemampuan kerja	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Jumlah sampel sebanyak 49 orang. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan, maka dapat diketahui karakteristik responden dalam penelitian yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	76%
	Perempuan	12	24%
Usia	≤ 25 tahun	6	12%
	> 25-35 tahun	14	29%

	> 35-45 tahun	18	37%
	≥ 45 tahun	11	22%
	≤ 2 tahun	8	16%
Pendidikan	> 2 - 3 tahun	14	29%
	> 3 - 5 tahun	12	24%
	> 5 tahun	15	31%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 76% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 24%. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar didominasi oleh laki-laki dari jumlah sampel yang ada, dengan ≤ 25 tahun sebanyak 6 orang atau 12%, umur > 25-35 tahun sebanyak 14 orang atau 29%, > 35-45 tahun sebanyak 18 orang atau 37%, dan umur ≥ 45 tahun sebanyak 11 orang atau 22%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar berumur antara > 35-45 tahun atau 37%. Berdasarkan lama kerja, dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja ≤ 2 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, karyawan yang bekerja > 2 - 3 tahun sebanyak 14 orang atau 29%, karyawan yang bekerja > 3 - 5 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, dan karyawan yang bekerja > 5 tahun sebanyak 15 orang atau 31%. Sehingga, dapat dilihat bahwa karyawan yang mendominasi PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar adalah karyawan yang bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 31%.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Untuk mengetahui valid tidaknya sebuah kuesioner apabila r hitung lebih besar dari rtabel dengan menggunakan r tabel sebesar 0.2329 apabila r hitung lebih besar dari rtabel dan positif maka butir pernyataan dapat dikatakan valid.

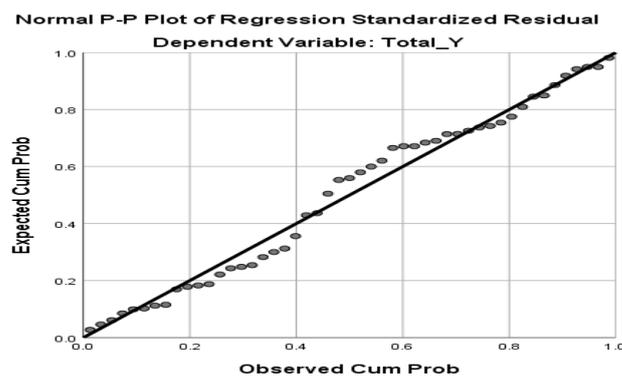
**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Info
Kompensasi	X1.1	0,777	0,2329	0,778	Valid dan reliable
	X1.2	0,751	0,2329		Valid dan reliable
	X1.3	0,764	0,2329		Valid dan reliable
	X1.4	0,734	0,2329		Valid dan reliable
Lingkungan Kerja	X2.1	0,822	0,2329	0,808	Valid dan reliable
	X2.2	0,800	0,2329		Valid dan reliable
	X2.3	0,818	0,2329		Valid dan reliable
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,948	0,2329	0,862	Valid dan reliable
	Y1.2	0,698	0,2329		Valid dan reliable
	Y1.3	0,792	0,2329		Valid dan reliable
	Y1.4	0,812	0,2329		Valid dan reliable
	Y1.5	0,948	0,2329		Valid dan reliable

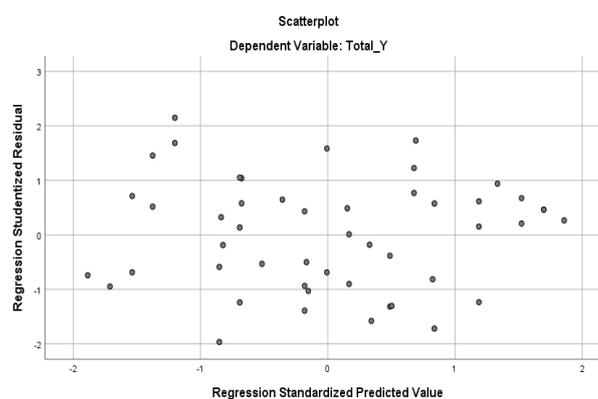
Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada tabel 3, dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator/ pernyataan kuisioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir kuisioner pada variabel kompensasi valid. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kompensasi sebesar  $0,778 > 0,6$ , nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja sebesar  $0,808 > 0,6$  dan nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebesar  $0,862 > 0,6$ . Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kuisioner kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliable.

Tahap ketiga yang akan dilakukan yaitu uji asumsi klasik, yang digunakan untuk memenuhi asumsi regresi yang diisyaratkan sehingga sebaran data tidak bias. Dalam penelitian ini asumsi-asumsi yang harus dipenuhi meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal normal p-plot. Oleh sebab itu, berdasarkan ketentuan uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (tidak konstan) varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data tersebar secara

acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikoloneritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_X1	.699	1.423
Total_X2	.699	1.423

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4, dapat dilihat bahwa besarnya nilai variance inflation factor (VIF) variabel kompensasi (X1) sebesar  $1,423 < 10$  dan besarnya nilai variance inflation factor (VIF) variabel lingkungan kerja (X2) sebesar  $1,423 < 10$ . Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Dalam penelitian ini analisis regresi linear ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian disajikan pada tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,852	2,153		1,325	,191
	Total_X1	,470	,121	,323	3,884	,002
	Total_X2	,892	,181	,544	4,928	,000

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 5, yaitu hasil regresi linear berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.852 + 0.470 X1 + 0.892 X2$$

Adapun makna dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar 2,850 berarti bahwa jika tidak ada variabel kompensasi dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 2,852. Koefisien regresi

kompensasi sebesar 0,470 berarti bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470. Sebaliknya jika kompensasi menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,470. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,892 berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,892. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,892.

Selanjutnya uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) dan menerima atau menolak hipotesis. Hasil pengujian disajikan pada tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,852	2,153		1,325	,191
	Total_X1	,470	,121	,323	3,884	,002
	Total_X2	,892	,181	,544	4,928	,000

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,470 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar diterima kebenarannya (terbukti). Sementara itu, nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,892 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar diterima kebenarannya (terbukti).

Selanjutnya uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama – sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7.** Uji Serempak (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.866	2	167.433	33.873	.000 <sup>b</sup>
	Residual	227.373	46	4.943		
	Total	562.239	48			

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 7, maka dapat dilihat bahwa besarnya nilai signifikansi annova menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar diterima kebenarannya (terbukti).

Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R-square) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji f-statistik analisis regresinya bersignifikan. Pengujian ini digunakan hipotesa Nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin mendekati 1, berarti modelnya semakin baik.

Tabel 8 . Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.790	.675	2.223

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 8, maka dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,790 (79,0%) yang berarti bahwa besarnya kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,765 yang menunjukkan bahwa korelasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya, bernilai positif dan mendekati 1.

## Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar . Hasil tersebut berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar . Sebaliknya, setiap penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar . Huzaemah (2021) menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dengan kata lain, kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap perusahaan.

Apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, maka akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima tentunya hal ini akan menghambat kinerja dari para karyawan. Pemberian kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu

kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung dan rutin atau periodik karena karyawan yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan akan tetapi dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar berupa pemberian gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan karyawan, insentif bagi karyawan yang memenuhi target pekerjaan, tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2017; Hamdani, 2016; Nanulaita, 2018) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian (Ica, 2018) yang menemukan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Hasil tersebut berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Sebaliknya, setiap penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Menurut Supiyanto (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram dan nyaman dalam bekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai. Lingkungan kerja sebagai tempat utama karyawan melakukan aktivitas kerjanya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk baik fisik maupun sosial dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dan akan memicu penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar mampu memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada setiap karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar yang kondusif,

hubungan antar karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar yang sangat harmonis dan penyediaan peralatan kerja yang sangat baik membuat karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2017; Hamdani, 2016; Nanulaitta, 2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian (Syardiensah, 2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang.

#### Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Setiap perubahan kompensasi dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Menurut Soetrisno (2016), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dalam mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan, manajemen dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi. Oleh sebab itu, penting untuk mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2016), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pemberian kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dan penyediaan kondisi lingkungan kerja yang baik yang dilakukan oleh PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2017; Hamdani, 2016; Nanulaitta, 2018; Syardiensah, 2018) menemukan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Artinya, setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Sebaliknya, setiap penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Sebaliknya, setiap penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Serta, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini antara lain: 1. Bagi Perusahaan. Diharapkan kepada PT.

Makassar Jaya Samudera Kota Makassar untuk terus mempertahankan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang telah ada agar dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut karena berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Bagi Penelitian Selanjutnya. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan jumlah sampel agar diperoleh hasil penelitian yang bervariasi.

## Referensi:

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. <https://www.globalacademicstar.com/download/article/1871562836.pdf>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The influence of internal motivation and work environment on employee productivity. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) unit induk pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. <http://repository.iainkudus.ac.id/4109/>
- Dewi, N. N. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening: (studi kasus pada PT. Suparma Tbk). *Media Mahardhika*, 17(2), 278-288. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the building plant department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062-1069. <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Emerole, B., & Friday, P. D. O. E. (2017). The effect of compensation on employee performance in Nigeria civil service: A study of Rivers State board of internal revenue service. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(2). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3480547](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3480547)
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99-108. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/52884>
- Fauzi, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3). <https://doi.org/10.30743/jrmb.v2i3.320>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work discipline on employees' performance of samsat office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 72-78. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- Frilla Anggun Pratiwi, R. H. (2015). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3(3), 66-71. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.10422>
- Hamdani, N. A. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV RGSB Berkah Jaya Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 15(3), 100-109. <https://dx.doi.org/10.52434/jwe.v15i3.428>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Prodi Manajemen UPY. <http://repository.upy.ac.id/1325/>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to

- performance of employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. [https://www.researchgate.net/profile/Marlina-Widiyanti/publication/338578859\\_Effect\\_Of\\_Work\\_Discipline\\_And\\_Work\\_Environment\\_To\\_Performance\\_Of\\_Employees/links/5e4ab17e458515072da6d5e5/Effect-Of-Work-Discipline-And-Work-Environment-To-Performance-Of-Employees](https://www.researchgate.net/profile/Marlina-Widiyanti/publication/338578859_Effect_Of_Work_Discipline_And_Work_Environment_To_Performance_Of_Employees/links/5e4ab17e458515072da6d5e5/Effect-Of-Work-Discipline-And-Work-Environment-To-Performance-Of-Employees)
- Huzaemah, H. (2021). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 38–43. <https://doi.org/10.31970/trend.v8i2.197>
- Ica, M. O. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. X). <http://etheses.uin-malang.ac.id/19350/>
- Irawan, & Kristinae, V. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Hypermart Sampit. *Simdos.Unud.Ac.Id*. [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/db1f1dad25999d0c1941871080bdde1.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/db1f1dad25999d0c1941871080bdde1.pdf)
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203–218. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/6211>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (a study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>
- Pratiwi, S. Y. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada perusahaan daerah air minum kabupaten Wonosobo). Skripsi. Semarang. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. <http://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/47>
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Mandar Maju*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276–286. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. 722–737. <http://studensite.gunadarma.ac.id>
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh pengembangan SDM dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455–473. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24034/j25485024.v2008.v12.i4.2089>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kpu kabupaten Banyuwasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.76>
- Syardiansah, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mopoli raya wilayah Timur Aceh Tamiang. *Niagawan*, 7(3), 144–152. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i3.11603>
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://osf.io/bvspd/download>