

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI ARTHA SEDUH

I Gusti Agung Intan Fajar Aryuni¹

I Nengah Suardika²

Putu Agus Eka Rismawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: gustiagungintanfajararyuni@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Artha Seduh dengan menggunakan sampel dan populasi sebanyak 34 sebagai responden Penelitian. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja pada PT. Bali Artha Seduh meningkat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik perusahaan memberikan bonus atau insentif maka kinerja pada PT. Bali Artha Seduh meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan dan pemahaman yang diberikan perusahaan maka kinerja pada PT. Bali Artha Seduh meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

High employee performance is expected by every company. The more employees who have high performance, the overall company productivity will increase. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, compensation and work competence on employee performance. This research was conducted at PT. Bali Artha Seduh using a sample and population of 34 as research respondents. The method of determining the sample used is saturated sampling method where the entire population is used as a sample. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the work environment provided by the company, the performance at PT. Bali Artha Seduh increases. Compensation has a positive and significant effect on employee performance, which means the better the company provides bonuses or incentives, the performance at PT. Bali Artha Seduh increases. Competence has a positive and significant effect on employee performance, which means the better the training and understanding provided by the company, the performance at PT. Bali Artha Seduh increases.

Keywords: Work environment, Compensation, competency and employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dari waktu ke waktu semakin meningkat pesat. Banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru, yang semakin meningkatkan persaingan di dunia bisnis. Munculnya situasi atau keadaan yang mengganggu perekonomian global seperti Pandemi Covid-19, semakin menjadi ancaman bagi perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan (Kresmawan, et. al., 2021). Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal (Sari, et. al., 2020). Menurut Kresmawan, et. al., (2021), keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu (Wahyuni dan Budiono, 2022). Kinerja terbaik membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan akan baik jika didukung kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien (Heriyanti dan Putri, 2021). Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti dan Putri, (2021), Yasiri dan Almanshur, (2022), Kresmawan, et. al., (2021), Nasrul, et. al., (2021), Wahyuni dan Budiono, (2022), Dijaya, et. al., (2021) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, et. al., (2020) menemukan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri (Pranata, et. al., 2020). Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya akan merasa dihargai, sehingga dapat memicu karyawan untuk bekerja secara optimal dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kompensasi berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Dengan adanya kompensasi yang diberikan, akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sari, et. al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, et. al., (2022), Belawa, et. al., (2022), Ekhsan dan Septian, (2020), Rizal, et. al., (2021),

Kresmawan, et. al., (2021), Pranata, et. al., (2020) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sari, et. al., (2020) menemukan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul, et. al., (2021) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja (Wahyuni dan Budiono, 2022). Kemampuan karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan. Kompetensi yang dimiliki karyawan apabila sesuai dengan pendidikan, jabatan, upah dan pekerjaan yang mereka dapatkan, maka akan berpengaruh terhadap karyawan untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan maupun individu (Aulia, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Lilacita, et. al., (2022), Belawa, et. al., (2022), Aulia, (2021), Rizal, et. al., (2021), Yanti dan Mursidi, (2021), Wahyuni dan Budiono, (2022) menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2021) menemukan hasil yang berbeda yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Bali Artha Seduh merupakan salah satu perusahaan yang beralamat di Blahbatuh, Gianyar, Bali. Perusahaan ini berdiri dari tahun 2017. Perusahaan ini menjual minuman beralkohol yang dijual ke restoran atau hotel-hotel di daerah Gianyar. PT Bali Artha Seduh sangat memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dari karyawan di PT Bali Artha Seduh. PT Bali Artha Seduh menerapkan sistem target yang harus dicapai oleh karyawan. Karyawan diwajibkan untuk memenuhi setiap target yang diberikan, ketika karyawan tidak dapat memenuhi target tersebut akan berdampak pada jumlah gaji yang diterima serta perpanjangan kontrak kerja. Setiap karyawan diberikan target individu maupun kelompok setiap bulannya. Target ini berupa target penjualan produk minuman pada hotel maupun restoran.

Tabel 1.1 Target Penjualan PT. Bali Artha Seduh Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Januari	500.000.000	157.800.000	31,56%
2	Februari	500.000.000	225.670.000	45,13%
3	Maret	500.000.000	232.100.000	46,42%
4	April	500.000.000	176.500.000	35,30%
5	Mei	500.000.000	203.472.000	40,69%
6	Juni	500.000.000	175.400.000	35,08%
7	Juli	500.000.000	274.524.000	54,90%
8	Agustus	500.000.000	378.450.000	75,69%
9	September	500.000.000	296.528.000	59,31%
10	Oktober	500.000.000	142.698.000	28,54%
11	Nopember	500.000.000	132.794.000	26,56%
12	Desember	500.000.000	160.975.000	32,20%
Jumlah		6.000.000.000	2.556.911.000	42,62%

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam pencapaian target penjualan PT. Bali Artha Seduh masih jauh, dengan persentase tahun 2021 hanya 42,62% yang mampu terpenuhi dari target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih belum maksimal. Kinerja karyawan yang kurang baik ini akan berakibat buruk pada pencapaian tujuan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, menyebutkan bahwa mereka tidak mampu memenuhi target karena kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan beberapa hotel dan restoran tutup serta karena mereka tidak mendapatkan bonus atas target individu yang sudah terpenuhi, dengan alasan dari perusahaan karena pencapaian target per bulan masih belum tercapai.

Tabel 1.2
Jumlah Turnover Karyawan PT. Bali Artha Seduh Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir
2019	65 Orang	5 Orang	15 Orang	55 Orang
2020	55 Orang	3 Orang	18 Orang	40 Orang
2021	40 Orang	6 Orang	12 Orang	34 Orang

Sumber: PT Bali Artha Seduh (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Bali Artha Seduh tergolong tinggi dari tahun 2019-2021. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, banyak karyawan yang memutuskan meninggalkan perusahaan karena mereka merasa kurang dihargai dalam pemberian gaji, bonus dan tunjangan yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan sudah mencapai target individu mereka tidak diberikan bonus. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang maksimal, ini berakibat pada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan menimbulkan rasa tertekan pada karyawan.

Tabel 1.3 Daftar Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bali Artha Seduh

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD	-	0,00%
2	SMP	5	14,71%
3	SMA/K	20	58,82%
4	D1	7	20,59%
5	S1	2	5,88%
Total		34	

Sumber: PT Bali Artha Seduh (2021)

Dilihat dari Tabel 1.3 tingkat pendidikan karyawan PT. Bali Artha Seduh di dominasi oleh tamatan SMA/K dengan 20 orang atau 58,82% dari jumlah karyawan keseluruhan. Beberapa karyawan ternyata mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan *job description* yang dibebankan. Hasil wawancara dari Manajer PT. Bali Artha Seduh kualifikasi tingkat pendidikan dari karyawan yang dibutuhkan yaitu minimal lulusan D1 Perhotelan atau S1 Ekonomi namun kenyataan di lapangan masih terdapat karyawan yang kualifikasi pendidikannya SMA atau SMK. Jika karyawan yang ditempatkan tidak sesuai antara *job description* yang dibebankan dengan kompetensi yang dimiliki, tentu akan menyebabkan permasalahan terkait kinerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

Observasi awal yang dilakukan pada PT. Bali Artha Seduh menunjukkan bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan. Tempat *packing* bersebelahan langsung dengan kantor operasional perusahaan. Ruangan kerja yang tidak kedap suara, cukup mengganggu pekerjaan dari karyawan di bagian oprasional. Kebersihan dari tempat bekerja juga kurang dijaga dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi dari lingkungan bekerja karyawan kurang mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang akibatnya akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969) Menurut Setiawan (2017) *Goal setting teory* adalah suatu teori kognitif beserta latar gagasan maka setiap orang memiliki suatu kemauan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala organisasi menerima penetapan tujuan sebagaimana hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017:244). Selain itu, teori ini juga memperlihatkan adanya keterlibatan antara sasaran dengan kinerja. Mulyadi (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terstruktur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam proses penyelesaian perkerjaanya. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Cho dan Han, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam proses penyelesaian perkerjaanya. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja diantaranya adalah yang dilakukan oleh Sunarsi, et. al., (2020) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adha, et. al., (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Minggu, et. al., (2019) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2020) dengan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasib dan Martin (2018) dengan hasil 43 bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Artha Seduh

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Tujuan memberikan kompensasi untuk memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi merupakan imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk materi secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja diantaranya adalah yang dilakukan oleh Mujahid, et. al., (2022) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Bizly (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wehantouw, et. al., (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siagan dan Saragih (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Armantari, et. al., (2020) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Artha Seduh

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja diantaranya adalah yang dilakukan oleh Pongoh, et. al., (2018) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dina (2019) dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kompetensi dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Afidatul, et. al., (2019) dengan hasil bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyaniti, et. al., (2019) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, et. al., (2019) dengan hasil bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Artha Seduh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Bali Artha Seduh JL. Pantai Keramas Medahan kecamatan Blahbatuh. Alasan pemilihan tempat penelitian ini karena perusahaan ini masih ada permasalahan di dalam perusahaan seperti kurangnya target yang dicapai oleh karyawan karena adanya pandemi covid-19 ini menyebabkan beberapa hotel dan restaurant tutup serta mereka tidak mendapatkan bonus atas target individu yang sudah terpenuhi dengan alasan karena target pencapaian perbulan masih belum terpenuhi, lalu banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan karena mereka merasa kurang dihargai dalam pemberian gaji, bonus dan tunjangan yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan yang terakhir tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan PT. Bali Artha Seduh. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT Bali Artha Seduh dengan jumlah 34 orang karyawan. Untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian ada beberapa teknik metode

pengumpulan data yaitu: observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan tentang obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis, Wawancara yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner dan penelitian ini juga menggunakan teknik kuesioner, teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh para responden.

Teknik analisis data yaitu Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat keputusan yang bersifat umum. Dan Analisis Inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, dengan tahapannya sebagai berikut : Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji koefisien Determinasi (R²), Uji Model Fit (Uji F) dan Uji t (parsial).sebelum dilakukan uji tersebut, tahapan pertama yang perlu dilakukan yakni melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menurut Sugiyono (2017:269) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2016:47).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah jika memiliki koefisien korelasi > 0,30. 8 Rekapitulasi hasil uji validitas menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, jika memiliki koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam hal ini dilihat dari pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja di PT.Bali Artha Seduh. Klasifikasi jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bali Artha Seduh berjenis kelamin laki-laki. Klasifikasi umur menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bali Artha Seduh berumur 26-35 tahun. Klasifikasi tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bali Artha Seduh memiliki tingkat pendidikan Sarjana S1. Klasifikasi masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bali Artha Seduh memiliki masa kerja 5-10 tahun.

Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dimana apabila data yang berdistribusi normal ditandai dengan $Asymp.sig (2\text{ tailed}) > 0,05$. Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov menunjukkan adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. **b) Hasil Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ada ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan pada pengamatan lainnya. Terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank 41 Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser pada Tabel 5.11 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.433	1.351		10.687	.000
	Lingkungan_kerja	.223	.066	.385	3.359	.002
	Kompensasi	.181	.047	.437	3.821	.001
	Kompetensi_kerja	.222	.050	.459	4.454	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Lampiran 8 (olah data IBM SPSS Statistic 25, tahun 2023)

Dari hasil Tabel 5.12 diperoleh nilai $a = 14,433$, $b_1 = 0,223$, nilai $b_2 = 0,181$ dan nilai $b_3 = 0,222$ maka persamaan regresi berganda menjadi $Y = 14,433 + 0,223X_1 + 0,181X_2 + 0,222X_3$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat diartikan sebagai berikut:

1. $a = 14,433$ ini berarti apabila lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kompetensi kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) akan tetap.
2. $B_1 = 0,223$ ini berarti apabila lingkungan kerja (X_1) meningkat sedangkan

- kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
3. $B_2 = 0,181$ ini berarti apabila kompensasi (X_2) meningkat sedangkan lingkungan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
 4. $B_3 = 0,222$ ini berarti apabila kompetensi (X_3) meningkat sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,671 ini berarti pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Artha Seduh sebesar 67,1% sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji F

Maka sesuai perhitungan pada Tabel diperoleh sig F= 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa secara simultan lingkungan kerja (X_1) Kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y) pada PT Bali Artha Seduh. Maka bisa dilanjutkan untuk uji model.

Uji t

1. Dilihat dari Tabel 5.15 lingkungan kerja dengan Unstandardized Coefficients B menunjukkan arah positif sebesar 0,223 dengan nilai sig 0,002 < 0,05 maka dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Artha Seduh. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.
2. Dilihat dari Tabel 5.15 kompensasi dengan Unstandardized Coefficients B menunjukkan arah positif sebesar 0,181 dengan nilai sig 0,001 < 0,05 maka dapat diartikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Artha Seduh. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.
3. Dilihat dari Tabel 5.15 kompetensi dengan Unstandardized Coefficients B menunjukkan arah positif sebesar 0,222 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Artha Seduh. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS mendapatkan nilai Unstandardized Coefficient Beta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,223, serta hasil uji t statistik 3,359 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Artha Seduh. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat

meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sunarsi, et. al., (2020) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adha, et. al., (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Minggu, et. al., (2019) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2020) dengan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasib dan Martin (2018) dengan hasil bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS mendapatkan nilai Unstandardized Coefficient Beta pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,181, serta hasil uji t-statistik 3,821 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Artha Seduh. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak. Siagian (2016) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mujahid, et. al., (2022) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Bizly (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wehantouw, et. al., (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siagan dan Saragih (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Armantari, et. al., (2020) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS mendapatkan nilai Unstandardized Coefficient Beta pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,222, serta hasil uji t-statistik 4,454 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Artha Seduh. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi organisasi. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi

diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Indikator kompetensi dalam perusahaan dapat diukur melalui pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), kemampuan (skill), sikap (attitude) nilai (value), minat (interest). Didalam perusahaan manajemen harus mampu memahami pengetahuan karyawan sesuai bidang yang berhubungan dengan pekerjaan, karena hal itu dapat memicu munculnya kemampuan dan potensi terbaik karyawan. Karyawan itu sendiri juga diharapkan memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi kerja sehingga dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Selain itu karyawan harus memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien, melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, dan melakukan aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif. Untuk dapat menunjang kemampuan karyawan manajemen juga wajib menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan menyediakan alat dan sistem yang memadai. Dengan alat dan sistem yang memadai akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih maksimal.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah dilakukan di atas, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan pada PT Bali Artha Seduh akan juga akan meningkat.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti semakin meningkat kinerja karyawan maka kompensasi yang diberikan perusahaan PT Bali Artha Seduh juga akan meningkat.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti semakin meningkat kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan pada PT Bali Artha Seduh juga akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 4 (1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afidatul, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun Tahun 2019. *Skripsi*. Madiun: STIK Bhanti Husada.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja.Perspektif.*Perspektif*. Vol. XVI No. 1 Maret 2018.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 275-289.
- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *Skripsi*. Mageang: Universitas Muhammadiyah Magelang.

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 1, No. 2, Hlm: 158-168.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1), 16-30.
- Belawa, A. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. *VALUES*, Vol. 3, No.1, Hlm: 254-263.
- Bizly, A. F. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Cho, H., & Han, K. (2018). *Associations Among Nursing Work Environment And Health- Promoting Behaviors Of Nurses And Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach*. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(4), 403-410.
- Darmayanti, I. G., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. *VALUES*, Vol.3, No.1, Hlm. 161-167.
- Dijaya, I. G., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, Volume 2, Nomor 3, Halaman 537-544.
- Dikdik, P., Sabilla, S., & Rd Arry, D. S. (2017). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti (Persero) Bandung. *In Search*, 112-120.
- Dina, Novriyanti. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. *Skripsi*. Bengkulu: IAIN Bengkulu.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 (1), Hal : 11 – 18.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit. UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handayani, D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. *Skripsi*. Jawa Timur: Universitas Airlangga.
- Hartono. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa. *Skripsi*. Batam: Universitas Putera Batam
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henny, D., Luhur, M., & Inggriani Gunarsih, K. S. W. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa. *Aksara Public*. 3 (1), 114-26.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, Vol 4 No 2 Hlm. 915-925.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Volume 5 No. 1 Halaman 16-23.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 17 (1).
- Kresmawan, G. A., Kawiana, I. G., & Mahayasa, I. G. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management And Business Journal (WMBJ)*, Volume 3, Nomor 2, Halaman 75-84.
- Kriyantono, R. (2017). *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal: Aplikasi penelitian & praktik*. Kencana.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Lilacita, I. G., Gama, A. W., & Astiti, N. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompetensi. *VALUES*, Volume 3, Nomor 1, Hal: 48-60.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Mujahid., Mega, Mustika Sari., Syamsul, Riyadi., Nasyirah, Nurdin. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*. Volume 09, Nomor 03, November 2022 E-ISSN 2598-398X P-ISSN 2337-8743 (Online)
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428).
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, Volume 10 Nomor 2 Halaman : 317-330.
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2017). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Pongoh, Aldy M., Lisbeth, Mananeke., Greis M. Sendow. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2388 – 2397.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, Volume 8 Nomor 1 Hal: 24-31.

- Pranata, E., Martini, L. K., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *VALUES*, Vol.1 , No.4, Hlm. 102-111
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rahmat, Hidayat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauki, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Sientific Journal*. Vol.2 No.1, hal 9.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmp)*, Volume 2 Nomor 1 Halaman 27-40.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rustanto, A. E., & Sobali, U. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah Cahaya Mandiri Cikarang. In *LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)* (pp. 282-297).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 1, No. 2, Hlm. 1-18.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Setiawan, N. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Penetapan Tujuan (*Goal Setting*) Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Agama Islam pada Mahasiswa. *Al-adyan: jurnal studi lintas Agama*. 12 (1), 31-51.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, A. T., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pudam Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu). *eProceedings of Management*. 9(2).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudharma, I Nyoman., Jaya, I Gde Made Kusuma; Sudibya, I Gde Adnyana. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Januari 2017. ISSN 2337-3067.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11 (1), 76-92.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CVAlfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiani, L. S. (2019, March). Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Lokal. In *Prosiding Seminar Nasional LPPM Unsoed*. (Vol. 8, No. 1).
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*. Vol. 5, No. 1, pp. 117-123.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012-2016. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 2 (2), 193-200.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2017). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10 Nomor 3 Halaman 769-781.
- Wehantouw, S. G., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee And Roastery Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 10 (1), 1486-1496.
- Wirawan, Nata. (2018). *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Deskriptif)*. Buku 1 Edisi Ketiga. Bali: Keraras Emas.
- Yanti, D. A., & Mursidi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Hlm. 23-34.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Mana Jemen*, Vol 12, No 1, Hal : 65-74.