

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NADIS HERBAL

I Gede Adi Santosa¹, Made Ika Prastyadewi², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : adisantosa122@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the result of the abilities and skills and hard work done by employees in order to achieve optimal results for the company. Therefore, to get good employee performance, company management needs to pay attention to factors that affect employee performance, such as work environment, motivation, and compensation.

The research objective was to determine the effect of the work environment, motivation, and compensation on employee performance at CV. Nadis Herbal. This research was conducted at CV. Nadis Herbal using a sample of 35 employees. The sampling technique used is the census method. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with a significance level of 5% which was processed using SPSS version 25 software.

The results showed that the work environment, motivation and compensation had a positive and significant effect on employee performance at CV. Nadis Herbs. Suggestions for further research in order to develop this research by adding other variables that can affect employee performance.

Keywords: Work Environment, Motivation, Compensation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Menurut Edison dkk., (2018), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah

dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Feel, *et al.*, (2018) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada

pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020). Menurut Suhardi (2019), lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut.

Baskoro (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik *intern* maupun *ekstern* untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sulistiyani dan Rosidah (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasanah (2022), menyatakan bahwa variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi adalah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau pribadi/badan yang memberikan pekerjaan. Menurut Akbar, *et al.*, (2021), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

CV. Nadis Herbal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi atau pembuatan produk herbal dimana perusahaan memproduksi

berbagai jenis produk herbal yang beralamat di Jl. Kenanga I Banjar Sigaran Desa Mekar bhuana, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan adanya permasalahan pada laporan volume penjualan di CV. Nadis Herbal dimana dari laporan dapat diketahui bahwa dari tahun 2018 sampai dengan 2021 volume penjualan CV. Nadis Herbal cenderung mengalami penurunan, dimana penurunan terbesar terjadi di tahun 2019 terus mengalami penurunan setiap tahunnya sampai tahun 2021 yang disebabkan oleh menurunnya jumlah pesanan pada CV. Nadis herbal. Karena menurunnya jumlah pesanan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 sehingga pihak perusahaan menerapkan *system roling* yang membuat karyawan harus memegang dua sampai tiga pekerjaan sekaligus serta barang yang dikerjakan harus diselesaikan dalam waktu 8 jam kerja yang membuat karyawan menjadi kurang memperhatikan kualitas barang yang dikerjakan.

Handayani (2021), dalam penelitiannya, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan hal yang penting diperhatikan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dapat dijelaskan bahwa masih terdapat satu ruangan untuk dua pekerjaan yang dilakukan sekaligus, serta ruangan kerja yang sempit dan sirkulasi udara yang kurang memadai menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, dalam mencapai kenyamanan di tempat kerja dapat dilakukan dengan memelihara prasarana seperti kebersihan selalu terjaga, penerangan cahaya yang

relatif, ventilasi udara, suara musik serta tata ruang kerja yang nyaman dan aman. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang mencukupi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan

Hasil observasi yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada CV. Nadis Herbal yang mengungkapkan masih rendahnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Dimana terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi karyawan sehingga mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa masih ada pemberian kompensasi yang diterima karyawan masih ada yang dibawah UMR. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Logahan *et al.*, 2012). Pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun

meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik (Rumere, 2016).

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.

II. KAJIAN PUSATAKA

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968)

sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Kristanti (2019), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Feel, *et al.*, (2018) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan serta kerja keras yang dilakukan karyawan demi mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Sangadji (2018), antara lain:

- a. Kualitas, merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan oleh karyawan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya

organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dimaksimalkan oleh karyawan) dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memepengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik lingkungan kerja fisik atau non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018), yaitu sebagai berikut:

- a. Pencahayaan
Merupakan penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksakan kegiatan secara efektif. Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- b. Warna
Adalah kesan yang diperoleh mata dari cahaya yang dipantulkan oleh benda-benda yang dikenai cahaya tersebut.

Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- c. Udara
Udara adalah jumlah oksigen yang ada di dalam ruangan, semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak. Udara berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika sirkulasi udara sebuah kantor kurang imbasnya kinerja karyawan akan buruk.
- d. Suara
Suara merupakan tingkat kebisingan yang disebabkan oleh banyak hal, di antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Tingkat kebisingan tinggi akan berpengaruh pada ketenangan bekerja. Suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Perusahaan harus dapat mengendalikan sumber suara bising tersebut demi menciptakan suasana kerja yang tenang.

Motivasi

Sulistiyani dan Rosidah (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi menurut Kaengke (2018) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku secara teratur. Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Indikator

Motivasi menurut Afandi (2018), adalah:

- a. Balas jasa
Merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- b. Kondisi kerja
Merupakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- c. Fasilitas kerja
Merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- d. Prestasi kerja
Merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh karyawan dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- e. Pengakuan dari atas
Merupakan pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawann sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- f. Pekerjaan itu sendiri
Merupakan karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Kompensasi (X3)

Menurut Hasibuan (2021) kompensasi adalah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau pribadi atau badan yang memberikan pekerjaan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator kompensasi menurut Sudaryo *et al.*, (2018), yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji dan Upah
Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.
- b. Insentif
Merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi pada karyawan.
- c. Tunjangan
Merupakan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.
- d. Fasilitas
Adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja karyawan. Fasilitas mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya ialah

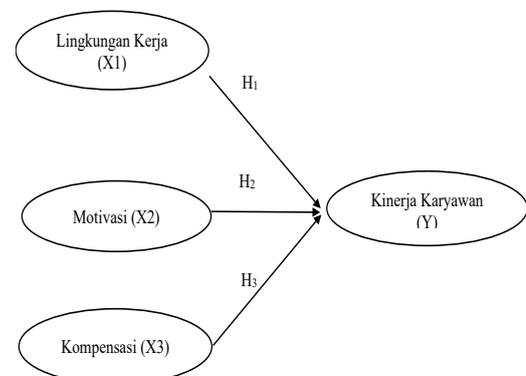
kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Nadis Herbal, dapat digambarkan sebuah model kerangka berpikir seperti terlihat pada Gambar 3.1 berikut ini:

Gambar 3.1 Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Nadis Herbal

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Nadis Herbal

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Nadis Herbal

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Nadis Herbal yang berlokasi di Jalan

Kenangga I Br. Sigaran, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.

Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3).
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang dinotasikan dengan (Y)

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data kualitatif dalam penelitian ini, yaitu: sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dll.
2. Data kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu: laporan penjualan, absensi, data gaji karyawan dan jumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Sumber Data

1. Data primer
Data primer yaitu mengenai jumlah tenaga kerja dan sejarah perusahaan.
2. Data sekunder
Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan absensi karyawan sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Nadis Herbal yang berjumlah 35 orang.
2. Sampel
Teknik penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
Menurut Sugiyono (2019:145), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
2. Wawancara
Menurut Sugiyono (2019:137), wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan jaringan telepon. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dengan responden untuk memperoleh informasi tentang lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2019:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), Analisis regresi linier berganda, Analisis determinasi, dan uji hipotesis.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator tingkat pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan memiliki nilai *pearson corelation* lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Dengan demikian seluruh indikator mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan layak dijadikan penelitian karena seluruh item dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas data

1. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,755, 0,786, 0,861 dan 0,823 sehingga seluruh item pertanyaan tersebut dapat dikatakan reliabel. Dengan

demikian seluruh indikator dari pertanyaan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan layak dijadikan penelitian karena seluruh item reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,135. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang menunjukkan nilai yang besarnya lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,319, 0,598 dan 0,393. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya varians yang homogeny (terdapat kesamaan) dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih

besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,648 0,472 dan 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa model ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak

digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diproses dengan menggunakan program SPSS Versi.25.0 for Windows, diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5. 1
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Reresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan	Konstanta	-3.114	1.454	-2.142	0.040
	Lingkungan Kerja	0.323	0.157	2.061	0.048
	Motivasi	0.572	0.077	7.387	0.000
	Kompensasi	0.317	0.137	2.316	0.027
R -Square	= 0.876	Prob	= 0.000		
N	= 35	F Statistik	= 73. 147		

Sumber : Lampiran Data Primer (Data Diolah) 2022

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 5.1 diatas, dapat dibuat suatu persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3.114 + 0.323X_1 + 0.572X_2 + 0.317X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Kompensasi

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Konstanta = Nilai constant -3,114 menunjukan apabila lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal bernilai sebesar -3,114

$X_1 = 0,323$ menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi dianggap konstan.

$X_2 = 0,572$, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal, apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap konstan.

$X_3 = 0,317$, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal, apabila kompensasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi dianggap konstan.

Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu lingkungan kerja,

motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 5.1 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r^2 = 0,876$. Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,876 \times 100\%$$

$$D = 87,6\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $r^2 = 87,6$ persen, yang berarti bahwa sebesar 87,6 persen kinerja karyawan CV. Nadis Herbal dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi, dan sisanya sebesar 12,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Tabel 5.11 menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nadis Herbal.

2. Hasil Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25.

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa

tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel lingkungan kerja) sebesar 0,323, menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel motivasi) sebesar 0,572, menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.

3. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel kompensasi) sebesar 0,317, menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pada CV. Nadis Herbal

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal. Koefisien Variabel X_1 adalah positif 0,323 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja meningkat sedangkan motivasi dan kompensasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja merupakan segala yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut.

Hasil penelitian dari Soekotjo (2020), dalam penelitiannya yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif”. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sihalohe dan Siregar (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakuakn oleh Hanantijo (2021), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gema Nawagraha Sejati Jakarta”. hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuliantari dan Prasasti (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta”. Menyatakan terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja dan penelitian yang telah dilakukan oleh Handayani (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Medan” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki

semangat bekerja dan kinerjanya semakin meningkat

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nadis Herbal

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal. Koefisien variabel X_2 adalah positif 0,572, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi meningkat sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,572.

Sulistiyani dan Rosidah (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aulia (2019), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi

yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian dari Suhardi (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening”. Menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hanafi dan Yohana (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance”. Mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2022), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto Cibinong”. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Prihatini (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember”. Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyuni (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Berkah Teknik, yang menunjukkan Motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena dorongan motivasi dibutuhkan karyawan untuk lebih berkontribusi terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nadis Herbal

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal. Koefisien variabel X_3 adalah positif 0,317, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi meningkat sedangkan lingkungan kerja dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,317.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2021) Kompensasi adalah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau pribadi/badan yang memberikan pekerjaan. Kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan

maka kesejahteraan dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian dari Sugiarti (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet”. Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakuakn oleh Hartini (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya”. Hasil penelitian menunjukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasanah (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya”. Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakuakn oleh Arischa (2022), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya”. Mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan penelitian yang dilakukan oleh Mayang (2022), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sekawan Sejati Palembang”, yang menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian kompensasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal. Hal ini berarti semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

1. Bagi Perusahaan CV. Nadis Herbal
 - a. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja, bahwa indikator udara memperoleh nilai rata-rata skor yang paling rendah. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen CV. Nadis Herbal untuk lebih memperhatikan kembali lingkungan kerja di sekitar karyawan khususnya sirkulasi udara.
 - b. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel motivasi, indikator pengakuan dari atasan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen CV. Nadis Herbal untuk lebih memperhatikan agar selalu memotivasi karyawannya sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.
 - c. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kompensasi, indikator gaji atau upah memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen CV. Nadis Herbal supaya lebih memperhatikan pemberian gaji atau upah kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan kinerja karyawannya, dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan dapat lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada variabel- variabel dalam penelitian ini yaitu, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, namun dapat menambah variabel- variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memperluas objek penelitian.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2).
- Andara, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya) (*Doctoral dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Arischa, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan (*Doctoral dissertation*, IAIN Ponorogo).
- Amaliah, N. D. (2021). Pengaruh Literasi Ekonomi Dan Media Sosial Terhadap Gaya Hidup Hedonis Serta Implikasinya Terhadap Perilaku Konsumtif (Survei pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi) (*Doctoral dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Baskoro, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto Cibinong. *Journal FAME: Journal Food and Beverage, Product and Services, Accomodation Industry, Entertainment Services*, 4(2).
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Cintia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung (*Doctoral dissertation*, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Damayanti, N. M. M., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BPR Mambal Kabupaten Badung. *EMAS*, 3(9), 107-115.
- Dwipayana, I. M. G. A., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada the Jayakarta Bali Beach Resort Residence and Spa Di Kuta Badung (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
- Firmansyah, I. (2020). Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Di Pt Perkebunan Nusantara VIII. *Land Journal*, 1(2), 138-148.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Hardiyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar (*Doctoral*

- dissertation*, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hermawan, F. T. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda (Studi Kasus Pada Konsumen Motor Honda Di Komplek Graha Indah Bekasi) (*Doctoral dissertation*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasanah, N., & Ariefahnoor, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin. *Prosiding Penelitian Dosen UNISKA MAB*, (1).
- Ilmy, N., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129-144.
- Jannah, U. M., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(12).
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020. *Niagawan*, 9(2), 114-124.
- Kamelia, L., Hapsah, S., & Sudrajat, A. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Pengembangan Wisata Kawasan Irigasi Hantap Desa Nagrak Kecamatan Cangkung Kabupaten Bandung. *Geoarea, Jurnal Geografi*, 4(1), 44-53.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Al-Masharif: *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 34-50.
- Lestari, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group?) (*Doctoral dissertation*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27-33.
- Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam (*Doctoral dissertation*, Prodi Manajemen).
- Murtajayaa, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Direktorat Sejarah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Jakarta.
- Mayang, A. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sekawan Sejati Palembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 300-307.
- Nisa, R. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur) (*Doctoral dissertation*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Pratiwi, N. K. A. E., Agung, A. P., & Anggraini, N. P. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. *Values*, 3(1), 25-47.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352-363.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 786-814.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *Emas*, 3(5), 213-226.
- Rahayu, S. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten (*Doctoral dissertation*, Universitas Widya Dharma).
- Ringo, E. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 22 Bandung (*Doctoral dissertation*, FKIP UNPAS).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria

- Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada TBK (*Doctoral dissertation*, Prodi Manajemen).
- Saraswati, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Pesawaran (*Doctoral dissertation*, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Syaifulloh, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Hose jaya Perkasa. *Journal Scientia*, 5(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.
- Susilo, A. A., & Hanantijo, D. (2021, July). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gema Nawagraha Sejati Jakarta. *In Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-10).
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Widya Sari, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah (*Doctoral dissertation*, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Wahyuni, E. T. (2020). Flypaper Effect Pada Pendapatan Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap pengalokasian Anggaran belanja Daerah Di Indonesia Pada Tahun 2018 (*Doctoral dissertation*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo (*Doctoral dissertation*, Universitas Quality Berastagi).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Yulia Wahyu, E., & Kartika Dewi, N. (2021). Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Anak Berkebutuhan Khusus Di TK Inklusi Fun And Play Kota

Semarang (*Doctoral
dissertation*, Universitas Ngudi
Waluyo).