

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MURNI MAKMUR SEJAHTERA

Tito Aryoka<sup>1</sup>, Rina Dwiarti<sup>2</sup>

Universitas Mercubuana Yogyakarta

e-mail: [titoaryoka0@gmail.com](mailto:titoaryoka0@gmail.com)<sup>1</sup>, [rina@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:rina@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Pengamatan berikut bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja di PT Murni Makmur Sejahtera. Pengamatan berikut memakai sampel jenuh dengan 58 responden yang bekerja di badan usaha tersebut. Metode yang dipakai ialah pengamatan kuantitatif, dengan data yang dianalisis memakai SPSS versi 24. Metode analisis yang diterapkan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (distribusi normal, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil pengamatan memperlihatkan jika kompensasi tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja, sementara motivasi serta lingkungan kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan.

*Abstract* – Pengamatan berikut bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja di PT Murni Makmur Sejahtera. Pengamatan berikut memakai sampel jenuh dengan 58 responden yang bekerja di badan usaha tersebut. Metode yang dipakai ialah pengamatan kuantitatif, dengan data yang dianalisis memakai SPSS versi 24. Metode analisis yang diterapkan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (distribusi normal, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil pengamatan memperlihatkan jika kompensasi tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja, sementara motivasi serta lingkungan kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja.

**Keywords:** Motivation, Compensation, Work Environment, Employee Satisfaction.

### PENDAHULUAN

Di masa persaingan usaha yang semakin sengit, performa pekerja telah berkembang menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kesuksesan sebuah badan usaha. Dilansir dari survei dari Gallup, entitas usaha dengan tingkat partisipasi pekerja yang tinggi mampu menambah produktivitas sampai 22% serta menekan tingkat pergantian pekerja hingga 33%. Hal ini mengindikasikan jika entitas usaha harus membangun suasana kerja yang kondusif serta suportif sehingga pekerja mampu memaksimalkan potensi mereka. Salah satu metode untuk mencapai tujuan ini ialah dengan menambah motivasi pekerja, yang berperan dalam mendorong mereka bekerja lebih keras serta memberi kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi. Di samping itu, kompensasi yang adil juga berperan penting menjadi bentuk penghargaan yang bisa meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja. Suasana kerja yang mendukung serta kondusif tidak kalah penting, sebab bisa berpengaruh langsung pada produktivitas serta kinerja pekerja (Silaen et al, 2021).

Kinerja pekerja ialah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan serta kewajiban yang sudah ditentukan oleh organisasi (Lestary & Chaniago, 2017). Kinerja pekerja mencerminkan seberapa baik pekerja mampu memenuhi harapan serta tujuan organisasi. Terbisabebberapa aspek yang menjadi ukuran kinerja pekerja, antara lain produktivitas, kualitas output, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kemampuan berkolaborasi dalam tim, inisiatif dalam mengambil keputusan, serta keterampilan komunikasi dijadikan menjadi indikator utama untuk menilai kinerja individu

dalam lingkungan kerja (Hasibuan, 2019).

Berbagai faktor yang bisamemengaruhi kinerja pekerja meliputi motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja. Motivasi ialah stimulus internal yang mendorong pekerja untuk berupaya mencapai sasaran serta melaksanakan tugas mereka dengan optimal. Kompensasi yang kompetitif serta sesuai dengan kontribusi pekerja juga berperan dalam menambah kepuasan serta loyalitas, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja (Sembiring, 2020). Lingkungan kerja yang positif mencakup fasilitas yang memadai, interaksi yang baik antar sesama pekerja, serta dukungan dari manajemen akan membangun suasana yang kondusif, sehingga pekerja merasa nyaman serta terdorong untuk memberi performa terbaik. Kombinasi dari semua faktor ini sangat penting untuk menciptakan kinerja yang optimal di dalam organisasi.

Motivasi ialah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mengambil langkah tertentu demi meraih sasaran maupun memenuhi kebutuhan (Sadat et al, 2020). Pada dunia kerja, motivasi berperan penting dalam mendorong pegawai untuk berusaha lebih giat, menambah produktivitas, serta meraih hasil yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi cenderung mempunyai sikap positif pada pekerjaan mereka, memperlihatkan inisiatif yang lebih besar, serta berkontribusi secara signifikan pada pencapaian tujuan organisasi. Saat pekerja merasa motivasi, mereka akan lebih terfokus, berkomitmen, serta mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada, dengan demikian bisamenghasilkan kinerja yang optimal (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Studi yang dilaksanakan oleh Andi & Nursudin (2018) mengungkapkan jika pekerja yang termotivasi cenderung mempunyai tingkat kinerja yang lebih baik. Selain itu, studi oleh Martinus & Budiyanto (2016) menemukan jika tujuan yang jelas serta tantangan yang tepat bisameningkatkan motivasi, yang bisaberdampak positif pada kinerja. Selain itu, Wahyudi (2019) mengungkapkan jika terbisapengaruh positif motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja individu. Temuan-temuan studi ini menegaskan jika peningkatan motivasi di antara pekerja tidak hanya bermanfaat bagi individu tersebut, tetapi juga bisamembawa dampak signifikan bagi kinerja badan usaha.

Kompensasi ialah ganjaran yang diterima pekerja menjadi balasan atas kontribusi mereka pada badan usaha, mencakup gaji, tunjangan, bonus, serta insentif lainnya. Kompensasi yang adil serta kompetitif sangat penting untuk memotivasi pekerja serta mendorong mereka untuk memberi kinerja terbaik. Saat pekerja merasakan jika mereka menerima imbalan yang setimpal dengan usaha serta hasil kerja mereka, mereka biasanya lebih puas serta setia kepada badan usaha. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai bisamenyebabkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, serta pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja pekerja. Perusahaan perlu merancang struktur kompensasi yang menarik serta transparan agar mampu mendorong peningkatan produktivitas serta mutu kerja pekerja (Dwianto et al, 2019).

Beberapa pengamatan memperlihatkan hubungan penting antara kompensasi serta kinerja pekerja. Ekhsan & Septian (2021) menemukan jika kompensasi yang tinggi bisameningkatkan kinerja pekerja, terutama di industri yang kompetitif. Nuruzzaman et al. (2021) juga menyatakan jika ada hubungan positif antara kompensasi serta kinerja, dengan pekerja yang merasa dihargai secara finansial cenderung berperforma lebih baik. Penelitian Saluy & Treshia (2018) mengonfirmasi jika kompensasi yang transparan serta adil bisameningkatkan motivasi serta kinerja pekerja.

Lingkungan kerja, yang mencakup elemen fisik, sosial, serta psikologis, juga berdampak besar pada kinerja pekerja. Nabawi (2019) menyatakan jika lingkungan kerja yang positif menambah kepuasan, motivasi, serta produktivitas, sementara lingkungan buruk

bisamenurunkan kinerja. Adha et al. (2019) memperlihatkan jika lingkungan kerja yang mendukung, dengan kebisingan rendah serta fasilitas memadai, bisameningkatkan kinerja. Sinambela & Lestary (2022) juga menegaskan jika lingkungan kerja yang kondusif mengoptimalkan kinerja, sementara Yanuari (2019) menyebutkan jika faktor fisik serta psikologis dalam lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja.

PT Murni Makmur Sejahtera, yang berfokus pada pengangkutan serta distribusi LPG, sangat bergantung pada kinerja pekerja dalam industri migas yang kompetitif. Kinerja pekerja berdampak langsung pada efisiensi layanan, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan bisnis. Penelitian sebelumnya memperlihatkan jika motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja. Shanty & Mayangsari (2017) serta Sumiatik et al. (2021) mengungkapkan jika ketiga faktor tersebut berdampak positif pada kinerja. Lestari (2017) juga menyatakan persoalan yang sama. Mengingat kondisi PT Murni Makmur Sejahtera, dampak ketiga faktor ini perlu dianalisis lebih lanjut.

## METODE PENELITIAN

Populasi pengamatan berikut terdiri dari 58 pekerja PT Murni Makmur Sejahtera. Menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner. Metode analisis yang dipakai meliputi uji statistik deskriptif serta uji asumsi klasik, seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta normalitas. Untuk menguji hipotesis, dipakai analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), serta uji koefisien determinasi. Variabel yang diamati meliputi kinerja menjadi variabel dependen, serta motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja menjadi variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas yang dipakai dalam pengamatan berikut teknik Korelasi *Product Moment* yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel serta membandingkan nilai signifikansi.

Tabel 1 Uji Validitas

<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>			
X3.1	0,857	0,000	Valid
X3.2	0,842	0,000	Valid
X3.3	0,765	0,000	Valid
X3.4	0,747	0,000	Valid
X3.5	0,784	0,000	Valid
X3.6	0,516	0,000	Valid
X3.7	0,561	0,000	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1	0,810	0,000	Valid
Y2	0,856	0,000	Valid
Y3	0,862	0,000	Valid
Y4	0,876	0,000	Valid
Y5	0,849	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Kriteria yang dipakai dimana jika nilai signifikansi < 0,05, maka item instrumen yang diuji dinyatakan valid. Dilansir dari hasil pengujian bisaditunjukkan jika seluruh butir kuesioner untuk semua variabel yang dipakai dalam pengamatan berikut ialah valid.

### Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas ialah sebuah alat ukur yang dipakai menjadi indikator baik konstruksi maupun variasi. Kuesioner akan dinyatakan reliabel maupun handal jika jawaban seseorang pada pernyataan ialah konsisten. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel serta bisadiandalkan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,950	0,6	Reliabel
Kompensasi(X2)	0,930	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,838	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Kriteria yang dipakai untuk uji reliabilitas ialah jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka variabel yang diuji dinyatakan reliabel. Dilansir dari hasil pengujian reliabilitas disimpulkan jika semua variabel pengamatan memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel independen serta variabel indepen mempunyai distribusi normal maupun tidak. Dalam pengamatan berikut, uji normalitas memakai model *kolmogorov smirnov*.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstanda rdized Residual
N			58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.072198 92
Most Differences	Extreme	Absolute	.109
		Positive	.109
		Negative	-.087
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Dilansir dari Tabel 3, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* ialah 0,081. Dengan demikian nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data dalam pengamatan berikut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terbisakorelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.753	2.590		1.835	.072		
	Motivasi	.476	.064	.633	7.413	.000	.751	1.331
	Kompensasi	-.045	.049	-.068	-.909	.367	.987	1.014
	Lingkungan Kerja	.272	.076	.307	3.587	.001	.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja ~~Karyawan~~

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Dilansir dari data dalam tabel, bisadilihat jika nilai toleransi > 0,10 serta nilai VIF < 10. Oleh sebab itu, disimpulkan jika tidak terbiasa adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk mengevaluasi perbedaan varians residual dalam model regresi. Dalam pengamatan berikut, uji heteroskedastisitas dilakukan memakai uji Glesjer.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.954	1.516		2.608	.012
	Motivasi	-.091	.038	-.337	-2.432	.068
	Kompensasi	.026	.029	.109	.898	.373
	Lingkungan Kerja	-.054	.044	-.169	-1.213	.231

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Dilansir dari hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5, nilai signifikansi dari setiap variabel bebas ialah lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, bisadisimpulkan jika model regresi tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai menjadi metode evaluasi untuk menilai sejauh mana variabel independen mempunyai dampak pada variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.753	2.590		1.835	.072		
	Motivasi	.476	.064	.633	7.413	.000	.751	1.331
	Kompensasi	-.045	.049	-.068	-.909	.367	.987	1.014
	Lingkungan Kerja	.272	.076	.307	3.587	.001	.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja ~~Karyawan~~

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Dilansir dari persamaan regresi yang diperoleh, maka bisadijelaskan seperti berikut ini:

1. Nilai konstanta (a) sejumlah 4.753 yang berarti kinerja pekerja (Y) dipengaruhi variabel motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja, maka besarnya rata-rata kepuasan kerja akan bernilai sejumlah 4.753.
2. Motivasi mempunyai nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sejumlah 0,633, artinya jika skor penilaian motivasi naik satu satuan maka skor penilaian kinerja pekerja akan meningkat sejumlah 0,633 satuan.
3. Kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sejumlah -0,068, artinya jika skor penilaian motivasi kerja naik satu satuan maka skor penilaian kinerja pekerja akan menurun sejumlah -0,068 satuan.
4. Lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sejumlah 0,307, artinya jika skor penilaian lingkungan kerja naik satu satuan maka skor penilaian kinerja pekerja akan meningkat sejumlah 0,307 satuan.

### Hasil Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi dampak variabel pengembangan karir, motivasi kerja, serta kompensasi secara individual pada kepuasan kerja. Hipotesa alternatif dinyatakan terbukti jika nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>				
<b>Model</b>		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	(Constant)	4.753	2.590		1.835	.072		
	Motivasi	.476	.064	.633	7.413	.000	.751	1.331
	Kompensasi	-.045	.049	-.068	-.909	.367	.987	1.014
	Lingkungan Kerja	.272	.076	.307	3.587	.001	.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Dilansir dari hasil uji t pada Tabel 7 maka pengambilan keputusan hipotesis dalam pengamatan berikut ialah seperti berikut ini:

1. Pengujian H1: Pengaruh motivasi pada kinerja pekerja, hasil pengujian hipotesis 1 (H1) diperoleh nilai t hitung sejumlah 7.413 serta nilai signifikansi sejumlah 0,000 maupun  $p < 0,05$ , maka H1 diterima yang berarti motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja.
2. Pengujian H2: Pengaruh kompensasi pada kinerja pekerja, hasil pengujian hipotesis 2 (H2) diperoleh nilai t hitung sejumlah -0.909serta nilai signifikansi sejumlah 0,367 maupun  $p < 0,05$ , maka H2 ditolak yang berarti kompensasi tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja.
3. Pengujian H3: Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pekerja, hasil pengujian hipotesis 3 (H3) diperoleh nilai t hitung sejumlah 3.587 serta nilai signifikansi sejumlah 0,001 maupun  $p < 0,05$ , maka H3 diterima yang berarti lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja.

### Koefisiensi Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipakai untuk menguji seberapa besar dampak variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.688	2.129

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 27 (2024)

Pada Tabel 8 diperoleh hasil uji koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sejumlah 0,688 yang berarti 68,8% kinerja pekerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja, sedangkan sisanya sejumlah 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diamati.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan

Hasil uji t memperlihatkan nilai signifikansi 0,000 pada variabel pengembangan karir, yang berarti motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja. Temuan ini sejalan dengan pengamatan sebelumnya oleh Sutanjar & Saryono (2019), Farisi et al (2020), serta Sembiring et al (2021).

### Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Hasil uji t memperlihatkan jika kompensasi tidak berdampak pada kinerja pekerja dengan nilai signifikansi 0,367, yang mendukung temuan pengamatan sebelumnya oleh Nelwan & Uhing (2023), Rumambi et al (2019), serta Bustomi et al (2020).

### Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel kompensasi memperlihatkan nilai signifikansi 0,001, yang berarti H3 diterima. Ini memperlihatkan jika lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja. Temuan ini konsisten dengan pengamatan sebelumnya oleh Silalaho & Siregar (2020), Gultom (2021), serta Hanafi & Zulkifli (2018).

## KESIMPULAN

Pengamatan berikut menemukan jika motivasi serta lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja, sementara kompensasi tidak berdampak signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Budihardjo, I. M. (2015). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Raih Asa Sukses.

- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119-129.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eba*, 5(1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Halcomb, E. J., & Hickman, L. (2015). *Mixed Methods Research*.
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, Pp. 134-147)*.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Jonkman, N. H., Schuurmans, M. J., Jaarsma, T., Shortridge-Baggett, L. M., Hoes, A. W., & Trappenburg, J. C. A. (2016). Self-Management Interventions: Proposal And Validation Of A New Operational Definition. *Journal Of Clinical Epidemiology*, 80, 34-42. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2016.08.001>
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5, (2) : Pp. 1-15.
- Lestari, N. E. P. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(STUDI KASUS PT INFIMEDIA SOLUSI PRATAMA). *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(1).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Majid, U. (2018). *Research Fundamentals: Study Design, Population, And Sample Size. Undergraduate Research In Natural And Clinical Science And Technology (URN CST) Journal*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Mohajan, H. K. (2018). QUALITATIVE RESEARCH METHODOLOGY IN SOCIAL SCIENCES AND RELATED SUBJECTS. *Journal Of Economic Development, Environment And People*, 7(1), 23. <https://doi.org/10.26458/jedep.v7i1.571>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 395-404.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>

- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths And Limitations Of Qualitative And Quantitative Research Methods. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.887089>
- Rani Das, K. (2016). A Brief Review Of Tests For Normality. *American Journal Of Theoretical And Applied Statistics*, 5(1), 5. <https://doi.org/10.11648/J.Ajtas.20160501.12>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Andi Djemma Masamba.
- Rumambi, Y. A., Koleangan, R. A., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja; Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53-70.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Saputro, D. E. Y. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PNS)(STUDI PADA DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN JOMBANG)* (Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103-120.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- 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.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213-221.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Taherdoost, H. (2016). Validity And Reliability Of The Research Instrument; How To Test The Validation Of A Questionnaire/Survey In A Research. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3205040>

- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351-360.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203-213.