



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Republik Citra Media

The Influence of Compensation, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Republik Citra Media

Krismawati^{1*}, Nur Hilal², Fadilah Almahdali³
^{1,2,3}Universitas Abdul Azis Lamajido (AZLAM)

*Corresponding Author: E-mail: krimawati@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 7 Jun, 2025

Revised: 19 Aug, 2025

Accepted: 26 Sep, 2025

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja, Kinerja
Karyawan

Keywords:

Compensation, Work Motivation,
Work Environment, Employee
Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i9.8647](https://doi.org/10.56338/jks.v8i9.8647)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 34 karyawan sebagai responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 11,216 > F-tabel 2,92 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,029 < 0,05 dan t-hitung 2,408 > t-tabel 2,042, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,045 dan t-hitung 1,940, serta lingkungan kerja menjadi variabel paling dominan dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 3,612. Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 52,9% terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of compensation, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Republik Citra Media. The research uses a descriptive-verify method with a quantitative approach. Data collection techniques included observation, interviews, documentation, and questionnaires distributed to 34 employees as respondents. The measurement scale used was the Likert scale, and the analytical tool employed was multiple linear regression analysis. The results show that compensation, work motivation, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with an F-count of 11.216 > F-table of 2.92 and a significance value of 0.000 < 0.05. Partially, compensation has a significant effect with a significance value of 0.029 < 0.05 and t-count of 2.408 > t-table of 2.042; work motivation also has a significant effect with a significance value of 0.045 and t-count of 1.940; while the work environment is the most dominant variable, with a significance value of 0.000 and t-count of 3.612. The coefficient of determination (R Square) indicates that compensation, work motivation, and work environment collectively contribute 52.9% to employee performance at PT. Republik Citra Media.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia usaha saat ini membawa berbagai permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah terkait dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor utama dalam pelaksanaan kegiatan produksi perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas operasional dan juga berperan penting dalam mendukung pengembangan perusahaan di masa depan.

Aspek sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting sebagai salah satu indikator utama dalam mengukur tingkat kinerja karyawan. Artinya, jika kualitas sumber daya

manusia di suatu perusahaan tinggi, maka peningkatan kinerja karyawan akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah, maka akan sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin meraih kesuksesan harus memberi perhatian lebih terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, agar tujuan dan harapan perusahaan dapat tercapai.

Peran pimpinan perusahaan sangat krusial dalam mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia, perusahaan dapat mempengaruhi dan mengarahkan perkembangan usaha dengan fokus pada kemampuan karyawan sebagai tenaga kerja, yang merupakan kekuatan utama perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami dan memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal.

Menurut Shanty & Mayangsari (2019), kinerja karyawan sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan fungsinya dan mencapai tujuannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut antara lain kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik dan loyalitas tinggi terhadap tempat kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong pencapaian kinerja yang optimal dengan memberikan kompensasi yang sesuai, memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal.

Berdasarkan artikel Sumiatik dkk (2021), ketidaksesuaian dalam pemeliharaan, seperti kurangnya perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja, dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sementara rendahnya kompensasi yang diberikan juga menjadi masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan atau organisasi. Menurut artikel Sumiatik dkk (2021), terlihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan masih kurang, karena besaran kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kinerja masing-masing karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar seharusnya menerima kompensasi yang lebih tinggi. Ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Jika masalah ini terus berlanjut, maka kinerja perusahaan akan semakin menurun.

Menurut Junaidi dalam artikel penelitian Uswatun Nisa (2022), kompensasi berperan penting sebagai salah satu faktor motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan agar karyawan memiliki semangat untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berusaha secara maksimal untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang baik, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkannya ketika motivasi menurun. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan menghargai hasil kerja mereka.

Menurut Astuti & Suhendri (2019), motivasi memiliki kaitan yang kuat dengan sikap dan perilaku seseorang. Motivasi kerja dapat meningkatkan semangat karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal individu maupun dari faktor eksternal yang datang dari luar diri individu.

Menurut Mahyani dkk (2020), perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik dapat mengurangi rasa jenuh dan kelelahan, yang diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merujuk pada segala elemen yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan. Menurut Badri dalam

penelitian Sihalo, R. D., & Siregar, H. (2020), lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman dapat mengurangi produktivitas serta moral pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah stres, kehilangan semangat, sering terlambat, dan kurang fokus. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sehat akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat, tidak mudah sakit, dan lebih mudah berkonsentrasi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil observasi yang penulis lakukan menunjukkan adanya sejumlah permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media. Berdasarkan wawancara dengan sejumlah karyawan, ditemukan bahwa permasalahan utama yaitu dalam pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan sering kali tidak sesuai dengan deskripsi tugas yang seharusnya. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan pekerjaan yang sesungguhnya. Karyawan merasa bahwa kompensasi seperti gaji pokok yang sering kali terlambat untuk diberikan kepada karyawan masih menjadi sumber ketidakpuasan bagi karyawan yang merasa bahwa besaran yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang karyawan emban. Di sisi lain, seperti biaya diluar jam kerja yang tidak dibayarkan, sehingga menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi kerja. Selain faktor kompensasi, faktor motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki dampak akan rendahnya kinerja karyawan. Pada saat dilakukan tahap wawancara kepada karyawan di perusahaan PT. Republik Citra Media bahwa faktor penunjang motivasi karyawan adalah penghargaan yang didapatkan oleh karyawan atas prestasi kerjanya selama ini. Namun pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sangat jarang dilakukan, khususnya penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya bagus, tetapi kenyataannya pemberian penghargaan yang diterapkan di PT. Republik Citra Media hanya diberikan jika karyawan sudah bekerja 5 tahun sampai 10 tahun baru mendapatkan penghargaan.

Sementara itu, terdapat beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja yaitu, suasana kerja di mana tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari manajemen menyebabkan stres bagi sebagian karyawan, sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang mengeluh mengenai sirkulasi udara yang kurang memadai karna AC yang digunakan ada beberapa yang rusak seperti pada ruangan printing, ruangan arsip, dan ruangan admin. Selain itu hubungan antar karyawan dengan pimpinan juga dapat dikatakan rendah, hal ini bisa dilihat dari kecemburuan antar karyawan karena kesejahteraan yang diberikan pimpinan masih belum merata. Sebab itu lingkungan kerja harus dicermati karena mempengaruhi kinerja karyawannya. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Republik Citra Media jl. Dewi Sartika No. 39, Kota Palu. Waktu penelitiannya dilakukan terhitung sejak November 2024 sampai dengan Maret 2025. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 34 karyawan sebagai responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Republik Citra Media

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media. Hal ini terlihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yang berarti ketiga variabel ini bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi yang terjadi di PT. Republik Citra Media memperkuat hasil ini, di mana banyak karyawan mengeluhkan ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima, kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti sirkulasi udara yang buruk dan suasana kerja yang penuh tekanan. Keadaan ini menunjukkan bahwa berbagai aspek dari ketiga variabel tersebut memang sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lailatus Sakinah (2019) dan Muhammad Agung, Djunadi, Puji Astuti (2019), yang menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Republik Citra Media

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk tunjangan, insentif, jaminan sosial, dan program perlindungan kerja yang secara keseluruhan memengaruhi kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Kondisi ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif dengan pernyataan tertinggi pada pernyataan pemberian tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Artinya, sebagian besar karyawan merasa sangat setuju bahwa aspek-aspek tersebut merupakan bentuk kompensasi yang penting dan sangat berdampak bagi mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan dan jaminan kesejahteraan menjadi aspek kompensasi yang paling diapresiasi oleh karyawan. Program proteksi seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan memberi rasa aman dalam menjalankan tugas, mengurangi kecemasan akan risiko kerja, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Ketika kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan terpenuhi, mereka akan lebih fokus, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Agung Surya Dwianto dkk (2019) dan Hasnaa Rizky Putri Qurrotu'ainii (2024), yang menemukan bahwa variabel kompensasi tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Republik Citra Media

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel motivasi kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,253. Namun demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh nilai t-hitung (1,940) yang lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel (2,042). Artinya, secara parsial, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel distribusi frekuensi, pernyataan "karyawan membutuhkan rasa dihormati" memperoleh nilai tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya dalam variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Republik Citra Media merasa penting untuk dihargai dan diperlakukan dengan hormat dalam lingkungan kerja mereka.

Kondisi ini bisa dijelaskan dengan melihat sistem kerja yang berlaku di perusahaan, khususnya pada divisi lapangan yang merupakan divisi terbesar. Karyawan di divisi ini bekerja secara tim dan lebih sering menerima imbalan langsung setelah menyelesaikan pekerjaan, seperti pemasangan baliho. Karena sistem kerja yang cenderung bersifat teknis dan berbasis tugas, karyawan mungkin merasa bahwa peran mereka sering dianggap "sekadar pelaksana", sehingga muncul kebutuhan yang tinggi untuk dihormati dan diakui kontribusinya, bukan hanya dari sisi hasil kerja, tetapi juga sebagai individu yang berperan penting dalam tim.

Rasa dihormati dapat menjadi bentuk penghargaan non-material yang sangat berarti bagi karyawan, terutama ketika pekerjaan bersifat rutin atau fisik. Penghormatan dari atasan atau rekan kerja membuat mereka merasa dihargai, dipedulikan, dan dianggap penting. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja secara umum tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini, rasa dihormati tetap menjadi aspek penting yang sangat dibutuhkan karyawan dalam kesehariannya di tempat kerja.

Hipotesis ketiga (H3) bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mochammad Hilmy Kasyifillah (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Republik Citra Media

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa kondisi fasilitas kerja, lingkungan kerja serta rekan kerja di PT. Republik Citra Media berperan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan oleh pernyataan tertinggi yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan pendukung utama dalam bekerja dengan adanya fasilitas baik dan lengkap dapat mempermudah karyawan dalam bekerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta semangat kerja. Maka dari itu, kondisi lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

Hipotesis keempat (H4), yaitu bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019) dan Hendri Sembiring (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama melalui aspek kenyamanan, kerjasama, dan fasilitas yang memadai.

KESIMPULAN

Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting secara bersama-sama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dalam bentuk tunjangan, insentif, jaminan sosial, dan perlindungan kerja terbukti meningkatkan kesejahteraan dan rasa aman karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun tidak signifikan secara statistik, aspek penghargaan non-material seperti rasa dihormati tetap dianggap penting oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka di tempat kerja.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

SARAN

Perusahaan disarankan menerapkan kebijakan pemberian kompensasi insentif dan lembur yang jelas, terstruktur, adil, dan transparan atas capaian kinerja sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini untuk meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan yang bersedia bekerja di luar jam kerja reguler.

Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengikuti program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan seleksi internal yang adil dapat mendorong motivasi berprestasi. Selain promosi, pengakuan formal terhadap kontribusi individu seperti penghargaan bulanan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berkembang.

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang bebas dari gangguan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memperbaiki tata letak ruang kerja agar tidak menimbulkan distraksi, menekan kebisingan di lingkungan kerja, serta mengatur alur komunikasi yang efisien agar tidak mengganggu karyawan lain. Penerapan kebijakan zonasi kerja tenang dan optimalisasi penggunaan ruang kantor juga bisa menjadi solusi dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Perusahaan perlu memberikan pelatihan atau workshop peningkatan kualitas kerja secara berkala, mengenai perubahan sistem kerja, teknologi, atau prosedur operasional seperti pelatihan teknis atau soft skills. Selain itu, sistem evaluasi dan umpan balik terhadap kualitas kerja karyawan harus ditingkatkan agar mereka dapat mengetahui area mana yang perlu diperbaiki. Pemberian penghargaan atas hasil kerja berkualitas juga akan memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pekerjaannya. Penting bagi pimpinan untuk menyampaikan perubahan secara transparan dan memberikan waktu serta bimbingan yang cukup agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Angelique, M., Widodo, S., & Kartika, D. (2021). *Pengukuran kinerja karyawan: Evaluasi berdasarkan standar dan hasil kerja dalam perusahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85-100.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5 (2).
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen kinerja*. Penerbit NEM.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.
- Fauzi, A., Ramadhan, I., & Suryanto, R. (2022). Indikator pengukuran kinerja karyawan: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas individu dalam organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2021). *Manajemen organisasi dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- IRPAN, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram)
- Kasyifillah (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yakapepe Suraaya.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Manullang, M. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramularso, E. Y., & Latifah, S. (2023). LINGKUNGAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASAMARGA RELATED BUSINESS JAKARTA. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(1), 1-8.
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). "Pengaruh Persepsi Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi." *INSIGHT: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1-10.
- Ponsedo, B. (2022). Pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Republik Citra Media (Skripsi, STIE Panca Bhakti Palu). STIE Panca Bhakti Palu.
- Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 2024, 15.1.
- Rahmawati, W. P. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- RAGA, P. M. T. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPSTP) KABUPATEN NGADA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR (NTT) (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).
- 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.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2).
- Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan 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.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Nisa, U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4 (1), 76–82.