

Analisis Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV LAA Tahzan Florist

Donny Sulistiono^{1*}, Luis Marnisah²

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
 donny2022502006@gmail.com*

Received 28 April 2025 | Revised 08 Mei 2025 | Accepted 18 Mei 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Laa Tahzan Florist. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 karyawan yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposive. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($Sig. = 0.856 > 0.05$), motivasi juga tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan ($Sig. = 0.083 > 0.05$), namun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($Sig. = 0.038 < 0.05$). Selain itu, secara simultan, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($Sig. = 0.000 < 0.05$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507, yang berarti 50,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja sebagai salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Lingkungan; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of compensation, motivation, and work environment on employee performance at CV Laa Tahzan Florist. The research method used is quantitative, with a sample of 50 employees selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires distributed to the respondents. The results of the study show that compensation does not have a significant effect on employee performance ($Sig. = 0.856 > 0.05$), motivation also does not significantly affect employee performance ($Sig. = 0.083 > 0.05$); however, the work environment has a significant effect on employee performance ($Sig. = 0.038 < 0.05$). Additionally, when considered simultaneously, compensation, motivation, and work environment have a significant impact on employee performance ($Sig. = 0.000 < 0.05$). Based on these findings, it is recommended that the company place more emphasis on the work environment as a key factor in improving employee performance.

Keywords: Compensation; Motivation; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi dan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen SDM bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif, serta bekerja dalam lingkungan

yang sehat dan mendukung (Hidayat & Anwar, 2024). SDM yang berkualitas mampu meningkatkan efisiensi kerja dan menjadi kunci keberhasilan operasional perusahaan.

Salah satu isu sentral dalam pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Adhari (2020), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi penting dalam upaya peningkatan performa organisasi.

CV Laa Tahzan Florist merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan penjualan produk bunga seperti *fresh flower*, *artificial flower*, *dried flower*, dan *soap flower*. Produk-produk ini dikreasikan dalam berbagai bentuk seperti bucket, yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Keunggulan perusahaan ini terletak pada pelayanan prima, variasi produk yang lengkap, serta strategi pemasaran digital yang kuat, termasuk dominasi di media sosial (Hasil Observasi, 2024). Meskipun memiliki daya saing tinggi, perusahaan menghadapi tantangan dalam aspek internal, khususnya terkait kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan berbagai permasalahan kinerja di CV Laa Tahzan Florist. Beberapa karyawan menunjukkan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pesanan, kurang disiplin dalam mengisi stok produk, dan kecenderungan mengabaikan tugas karena penggunaan ponsel atau aktivitas non-produktif lainnya. Hal ini berdampak pada ketidakpuasan pelanggan dan menurunkan efisiensi kerja, terutama saat permintaan meningkat pada momen-momen tertentu. Keluhan pelanggan juga muncul akibat ketidaksesuaian produk dengan katalog, yang disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari manajemen. Faktor-faktor seperti kompensasi yang kurang memadai, motivasi kerja yang rendah, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung diduga menjadi penyebab utama belum optimalnya kinerja karyawan (Hasil Observasi, 2024).

Kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi karyawan dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan. Sistem kompensasi yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Sedarmayanti, 2018). Penelitian oleh Zulfanni & Nugraha (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Hasibuan (2018) juga menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi, sebagai faktor psikologis, juga berperan penting dalam mempengaruhi semangat dan komitmen kerja. Menurut Wardan (2020), motivasi adalah proses yang mendorong intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Penelitian Mardiana et al. (2020) dan Masriah et al. (2022) mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik ruang kerja, hubungan antar karyawan, serta dukungan manajerial. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Sedarmayanti, 2018). Temuan penelitian oleh Sinaga (2020), Guridno (2021), dan Indahingwati (2019) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun, belum banyak studi yang mengkaji ketiga variabel ini secara simultan dalam konteks usaha florist skala menengah seperti CV Laa Tahzan Florist, khususnya di era digital dengan ketergantungan tinggi pada media sosial dan layanan berbasis pesanan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam konteks dan objek kajiannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data primer. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV Laa Tahzan Florist Palembang dengan menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi sebanyak 50 orang dijadikan sampel. Responden dalam penelitian ini terdiri dari Supervisor, Store Manager, Tim Floristry, Tim Admin Marketing, Divisi Finance, Divisi Perlengkapan, Content Creator, dan Tim Transportasi. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan untuk setiap variabel, yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dalam

bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5), dengan contoh item seperti “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja” untuk variabel kompensasi dan “Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya” untuk variabel lingkungan kerja.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan November hingga Desember 2024, melalui distribusi langsung kuesioner secara fisik kepada responden di lokasi kerja mereka, serta pengawasan langsung oleh peneliti untuk memastikan kuesioner diisi dengan benar. Untuk memastikan kualitas data, dilakukan uji validitas menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*, dengan syarat nilai r hitung harus lebih besar dari r tabel agar dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha melalui software SPSS versi 26, di mana kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70.

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat statistik yang valid. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk melihat apakah distribusi data normal, sedangkan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai Tolerance harus lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatter plot*, di mana sebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil dari analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Laa Tahzan Florist Palembang.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Parsial atau Uji t

Teknik statistik yang disebut uji-t digunakan untuk mengevaluasi apakah parameter populasi memiliki nilai tertentu. Uji-t satu sampel, yang membandingkan rata-rata sampel dengan nilai tertentu, dan uji-t dua sampel, yang membandingkan rata-rata dua kelompok sampel, adalah dua bentuk uji-t yang paling populer. Nilai Sig. menunjukkan pengaruh yang substansial jika nilainya kurang dari 0,05 hal tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial atau Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	10.371	3.171	3.271	.002
	Kompensasi	-.029	.161	-.024	.856
	Motivasi	.390	.220	.352	.083
	Lingkungan	.317	.149	.425	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: diolah peneliti (2025)

Hasil uji Parsial (uji t) menunjukkan Nilai Sig. = 0.856 (>0.05) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai Sig. = 0.083 (>0.05), artinya, Motivasi tidak signifikan memengaruhi Kinerja pada tingkat kepercayaan 95%, tetapi mendekati signifikan. Terakhir Nilai Sig. = 0.038 (<0.05) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil Uji Simultan atau Uji F

Dalam uji F, rasio varians dalam kelompok terhadap varians antar kelompok dihitung, dan hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis yang diperoleh dari distribusi F. Perbedaan substansial antara kelompok uji ditunjukkan jika rasionalya lebih besar dari nilai kritis. Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan dan memastikan apakah variabel dependen dipengaruhi secara

signifikan oleh model regresi. Nilai Sig. menunjukkan pengaruh signifikan jika kurang dari 0,05. Hasil Uji Simultan atau Uji F ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan atau Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.859	3	129.620	17.817
	Residual	334.661	46	7.275	
	Total	723.520	49		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Motivasi

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel uji F, nilai Sig. = 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Laa Tahzan Florist. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti besaran kompensasi yang mungkin belum dianggap memadai atau adil oleh karyawan, sehingga tidak memberikan motivasi yang cukup untuk meningkatkan kinerja.

Teori Dua Faktor Herzberg (Puspita, 2022) menyatakan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor higienis, yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi keberadaannya yang cukup tidak serta-merta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun kompensasi penting, faktor motivasional lain seperti pengakuan, pencapaian, dan pengembangan diri lebih berperan dalam meningkatkan kinerja. Jika kompensasi di CV Laa Tahzan Florist tidak memadai, maka kemungkinan besar karyawan merasa kurang puas, tetapi bukan berarti peningkatan kompensasi akan langsung meningkatkan kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan agus (2023) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Tri (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Begitupun penilaian yang pernah dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen CV Laa Tahzan Florist perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap struktur dan persepsi keadilan dalam sistem kompensasi yang berlaku. Bisa jadi, sistem kompensasi tidak mencerminkan kontribusi dan beban kerja masing-masing individu. Oleh karena itu, pendekatan kompensasi berbasis kinerja atau insentif tambahan atas pencapaian target bisa menjadi alternatif untuk meningkatkan daya dorong terhadap kinerja. Keterbatasan dari penelitian ini adalah tidak mengeksplorasi bentuk atau persepsi keadilan dalam kompensasi, serta terbatas pada satu organisasi dengan sampel kecil. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan perusahaan dan mempertimbangkan variabel moderasi seperti persepsi keadilan atau kepuasan kerja yang dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Laa Tahzan Florist. Hal ini menunjukkan bahwa upaya motivasi yang telah diterapkan perusahaan belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara efektif. Kemungkinan penyebabnya adalah pendekatan motivasi yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan. Motivasi yang diberikan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mungkin belum cukup kuat untuk memengaruhi karyawan secara positif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) dan Darwin (2023) bahwa Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Begitupun temuan

Kasyifillah (2023) bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yayan (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan perlunya perbaikan pendekatan motivasi oleh manajemen CV Laa Tahzan Florist. Manajemen perlu memahami motivator utama bagi karyawan, baik yang bersifat intrinsik seperti pengakuan dan pemberdayaan, maupun ekstrinsik seperti bonus atau penghargaan. Pelatihan dan pengembangan kapasitas juga dapat menjadi bentuk motivasi yang berdampak positif. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak digunakannya pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi lebih dalam jenis motivasi yang diharapkan oleh karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengadopsi pendekatan campuran (mixed methods) agar dapat menggali dimensi motivasi yang lebih mendalam dan menyeluruh.

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Laa Tahzan Florist. Hal ini dikarenakan kondisi fisik dan sosial di tempat kerj CV Laa Tahzan Florist sudah sangat baik sehingga memengaruhi motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan memfasilitasi interaksi yang lebih baik antar karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung bisa menurunkan kinerja, meningkatkan absensi, atau bahkan menyebabkan turnover yang tinggi. Temuan ini dapat dijelaskan melalui beberapa teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Kebutuhan Maslow, dan Teori Ergonomi, yang menyoroti pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sinaga (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, dan lingkungan kerja mereka berdampak pada kinerja mereka secara terpadu (Wang et al, 2022). Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki hasil kerja yang positif (Awada et al, 2021).

Secara praktis, temuan ini menjadi acuan penting bagi manajemen CV Laa Tahzan Florist untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Faktor seperti pencahayaan, ventilasi, tata letak ruang kerja, serta hubungan interpersonal antar karyawan perlu diperhatikan secara konsisten. Namun demikian, penelitian ini belum menelusuri aspek lingkungan kerja secara rinci seperti tekanan kerja atau faktor ergonomis, yang juga berpotensi memengaruhi kinerja. Keterbatasan lain adalah tidak disertakannya variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi yang juga berkontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang disarankan agar memperluas variabel yang diteliti dan mempertimbangkan pendekatan longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang lingkungan kerja terhadap produktivitas.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Laa Tahzan Florist. Sementara itu, Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik maupun sosial di lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek tersebut, dalam konteks perusahaan ini, belum mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, kemungkinan karena pelaksanaannya belum sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan.

Untuk manajemen CV Laa Tahzan Florist, disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi dan strategi motivasi kerja yang digunakan, agar lebih sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi sebaiknya disesuaikan dengan beban kerja dan pencapaian individu, serta diberikan secara transparan dan adil. Sementara itu, strategi motivasi dapat



diperkuat dengan memberikan apresiasi non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, pemberian tanggung jawab yang menantang, dan peluang pengembangan karir. Lingkungan kerja yang sudah baik perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan memastikan kenyamanan fisik, hubungan interpersonal yang harmonis, serta budaya kerja yang positif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas jumlah responden agar hasil lebih representatif, serta mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau work-life balance. Selain itu, pendekatan metode campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menggali secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aghaji A, Burchett HED, Oguego N, Hameed S, Gilbert C. (2021) *Human resource and governance challenges in the delivery of primary eye care: a mixed methods feasibility study in Nigeria*. BMC Health Serv Res, 21:1321. 10.1186/s12913-021-07362-8
- Agus, S. (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), 123-135.
- Alsafadi Y, Altahat S. *Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction*. J Asian Financ Econ Bus. (2021) 8:519–29. 10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa. Publishing.
- Ardiana, I. D. P., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2018). Pengaruh Kompenasi Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 61–70. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.106>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1, Cetakan 2). Prenadamedia Group, 2020.
- Cahyono, D. D., Hamda, M. K., & Prahasitiwi, E. D. (2022). Pemikiran Abraham Maslow tentang motivasi dalam belajar. *Jadjid*, 6(1), April 2022. P-ISSN: 2549-8983, E-ISSN: 2614-6630
- Darwin, & Palinggi, Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85-92.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Eduardo Sinaga. (2020). Pengaruh Kompenasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard . (*Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen*), 2(1).
- Ghozali (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Universitas Diponegoro.
- Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendri, M. T., & Adrian K Tarigan. (2020). Pengaruh Kompenasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya. *Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* , 4(1).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Widya Cipta*, 5(1), 1-10.
- Kasyifillah, M. H. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(7), 1-15.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 80–92.

- Ningsih, F., Muliadi, M. F., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia. *EQUILIBIRIA. Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 192–134.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Nuray, A., & Husain, M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(8), 221–234.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rahmawati, N. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 433–439. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i3.583>
- Sari, G. A. W. P., Dewi, L. G. L. K., & Mahadewi, N. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non- Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA*, 4(2), 82. 90
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju..
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*. Vol. 13. (1). 10-23
- Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, & Herni Widiyah Nasrul. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Sunyoto, Danang & Wagiman (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas. Motivasi Kerja*. Purbalingga: Eureke Media Aksara
- Tarigan, Y., & Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26–40. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.659>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.
- Tri Apriyadi, D., Seran, G. G. ., & Sastrawan, B. . (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2508–2519. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10715>
- Yayan, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 772–780. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29787>