

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara

Muh. Yusuf Haspullah^{1*}, Suriyanti Mangkona², Wahida Amra³

Email korespondensi : yusufhaspullah@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan data primer. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengujian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat meningkat. Cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perkembangan yang semakin maju. Berkembangnya kinerja suatu organisasi tentunya tidak akan lepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan suatu organisasi, tetapi berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Setiap instansi pemerintah mencari pekerja yang memiliki loyalitas terhadap tempat mereka bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, pemerintah mendorong pencapaian kinerja yang tinggi dengan memberikan motivasi, kompensasi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang mendukung, agar para pegawai merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil terbaik bagi instansi pemerintah.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kasmir (2019), kinerja ialah hasil kerja dan

perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. (Wijaya & Fauji, 2021).

Afandi & Bahri (2020) mendefinisikan Kinerja Sebagai tingkat kesiapan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka, serta mencapai hasil yang diinginkan. Organisasi pemerintah juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi pemerintah, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja untuk memperoleh imbalan yang sesuai dengan beban kerja dan kinerja pegawainya. (Kurniawan, 2022).

Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa atas kerja karyawan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek berarti bagi karyawan dan organisasi (Thalibana, 2022). Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah dan penghargaan juga akan berdampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dengan antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan akan muncul mendorong karyawan untuk berprestasi dalam kinerjanya. (Kamil Hafidzi Dkk, 2023).

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yaitu motivasi kerja yang merupakan sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu; sebuah kemampuan untuk mengarahkan karyawan agar bekerja dengan optimal sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik; sebagai sumber energi yang membangkitkan dorongan dalam diri; serta sebagai kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. (Widodo & Yandi, 2022). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal). (Kurniawan, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat memberikan dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas oleh karyawan. Tempat kerja merupakan lokasi di mana pegawai melaksanakan tanggung jawabnya. Apabila lingkungan kerja mampu menciptakan suasana yang kondusif, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berpotensi menurunkan hasil kerja serta memengaruhi keberlangsungan kinerja dalam jangka panjang (Hajiali dkk, 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman juga dapat memicu stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pegawai (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara memiliki tanggung jawab dalam menjalankan program-program pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi secara efektif. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai hambatan yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai, seperti belum tercapainya target kerja secara maksimal, rendahnya tingkat produktivitas, serta pelayanan publik yang belum optimal. Berdasarkan observasi awal dan sejumlah informasi yang dikumpulkan, ditemukan adanya dugaan bahwa kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja, motivasi kerja yang belum merata, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung baik secara fisik maupun psikologis, menjadi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari lambatnya penyelesaian pekerjaan, kurangnya inisiatif individu dalam melaksanakan tugas, dan minimnya pembaruan dalam kegiatan kerja. Situasi tersebut memunculkan pertanyaan mengenai apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh, baik secara individual maupun bersama-sama, terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara.

Metode Analisis

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di CV. Percetakan Dundung Print Kota Makassar Data yang digunakan adalah data Primer yang diperoleh dari pembagian kusioner. Koefisien determinasi akan digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi linear dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Selanjutnya, uji t akan dilakukan untuk menguji signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen serta signifikansi keseluruhan model regresi.

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Tabel 1. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	33	3.80	5.00	4.4485	.35718
X1	33	3.80	5.00	4.3212	.36034
X2	33	3.20	5.00	4.3152	.41842
X3	33	3.60	5.00	4.3394	.34455
Valid N (listwise)	33				

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (*Independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*) (Y). Dari hasil pengujian dengan SPSS ditemukan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,289 + 0,338 + 0,316 + 0,307 + e$$

Dari persamaan diatas akan dijelaskan hasil pengujian regresi linear berganda untuk masing-masing variabel dalam penelitian. Nilai Konstanta (*Constant*) adalah 0,289 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol (0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,289. Koefisien regresi Kompensasi (b1) adalah 0,338 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,338 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Kompensasi yang diberikan kepada pegawai kantor dinas transmigrasi dan tenaga kerja Kabupaten Luwu Utara akan memberikan dampak Kompensasi yang meningkat. Koefisien regresi Motivasi (b2) adalah 0,316 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,316 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Motivasi yang dimiliki pegawai kantor dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara akan memberikan dampak Kinerja Pegawai yang meningkat. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b3) adalah 0,307 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,307 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Lingkungan Kerja yang ada pada kantor dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara akan memberikan dampak Kinerja Pegawai yang meningkat.

Uji Hipotesis

Uji t dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.289	.444		.652	.520		
X1	.338	.120	.341	2.822	.009	.551	1.814
X2	.316	.111	.370	2.842	.008	.475	2.104
X3	.307	.131	.296	2.345	.026	.505	1.981

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Hal tersebut dibuktikan dari kecilnya nilai Signifikan variable kepemimpinan dan lingkungan kerja dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) ($0,000<0,05$) dan ($0,003<0,05$)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.742	.18148

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai R- Square sebesar 0,766 atau 76,6% dari pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya (100-76,6%) adalah sebesar 23,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Dari hasil ini diperoleh analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 2,822 bertanda positif dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H1 diterima. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi juga suatu Kinerja seorang pegawai. Kompensasi merupakan hal yang

erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena kompensasi merupakan reward atau feedback yang diberikan kepada Pegawai sebagai system pengukuran kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Hermingsih & Purwanti, 2020). Selain itu menurut Agung Dkk. (2019) Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghargaan yang diterima atas pekerjaan seseorang, termasuk manfaat finansial seperti bonus, gaji, komisi, dan biaya. Sementara itu, kompensasi non-finansial melibatkan pengakuan, peluang untuk alokasi, dan tanggung jawab yang lebih besar. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Asmoro & Cahyono (2022), Zaqiyah Dkk (2023), dan Marcelia Dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih Dkk (2021), Aryawibawa Dkk (2024), & Samudra Dkk (2023) menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu indikator yang paling berpengaruh pada variabel kompensasi adalah Insentif dengan total skor tanggapan frekuensi sebesar 148 dengan nilai rata-rata 4,48.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil ini diperoleh analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 2.842 bertanda positif dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H2 diterima. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk memiliki semangat dalam bekerja, sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, berkontribusi secara efektif, dan menggabungkan seluruh upaya mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah pondasi utama bagi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam objek yang spesifik. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Lifia dkk (2020), Pramiswari Dkk (2022), dan Ramadhan & Satrio (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad & Hidayat (2024), Ernawati Dkk (2023), dan Syarifuddin Dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu indikator yang paling berpengaruh pada variabel motivasi adalah Sosial dengan total skor tanggapan frekuensi 151 dengan nilai rata-rata 4,57.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil ini diperoleh analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 2,345 bertanda positif dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,028 tersebut lebih kecil

dari 0,05 dengan demikian H3 diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Marisyah, 2022). Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Livia Dkk (2020), Handoko Dkk (2022), dan Ronaldldo & Rizqi (2024) yang meenunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asmoro & Cahyono (2022), Sulastri (2020), dan Haya & YPE (2020) menunjukkan bahwa pada penelitian mereka tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja. Selain itu indikator yang paling berpengaruh pada variabel lingkungan kerja adalah indikator Hubungan dengan Pegawai dengan total skor 149 dengan nilai rata-rata 4,51.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara hal ini dapat diartikan bahwa semakin bagus Lingkungan Kerja yang ada pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara akan berdampak pada Kinerja Pegawai.

Bagi Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara, dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi maka, dapat lebih meningkatkan Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lainnya karena terdapat banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan juga masih banyak tempat untuk melakukan penelitian yang baik untuk diteliti.

Daftar Pustaka

- Achmad, A., & Hidayat, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 238–249.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- 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. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.415>
- Aryawibawa, A. D., Aryoko, Y. P., & Darmawan, A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 13–26.
- Asmoro, B., & Cahyono, K. E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Hajjali, I., Mahfudnurnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.
- Handoko, N. T. P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 181–190.
- Haya, M. I., & YPE, Y. A. (2020). Analisis motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar. *Kelola*, 7(1), 68–74.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>

- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Karuniawan, C. (2022). Bentuk dan jenis kompensasi perspektif Islam. *At-Tasyri': Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 31–42. <https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Livia, N., Suddin, A., & Susanti, R. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(1), 111–119.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 598–613.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour and Travel Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alusteel Engineering Indonesia. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 129–134.
- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 137–145.
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), 139–153.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Syarifuddin, S., Muhammad, I., & Sylvia, S. (2021). Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.

- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review MSDM). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A systematic literature review: Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 1–15.