

## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X

*The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Of PT. X*

Ignatius Capestrano Dionisius<sup>1</sup>, Agung Wahyu Handaru<sup>2</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>3</sup>  
Universitas Negeri Jakarta  
Email: dionzronanz95@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the effect of compensation and the work environment on the performance of employees of PT X, for the collection of data required in research conducted directly in the PT X working environment. This research using descriptive research with quantitative approach, the method used in this research was the distribution of questionnaires given to 110 respondents, workers at PT X will have a positive influence on the performance of its employees, where if the value of the contribution from the provision of Compensation (X) and the Work Environment (Y) increases, so will the contribution value of Employee Performance (Y), and the ability of the independent variable (X) in explaining the dependent variable (Y) is 24.2%, with the remaining 75.8% explained by other variables not discussed in this study. So it can be concluded that there is a positive influence on compensation and improving the quality of the work environment applied by PT X on the performance of its employees.*

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT X, pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian dilakukan langsung di lingkungan kerja kantor PT X. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sebar kuesioner yang diberikan kepada responden yang berjumlah 110 orang pekerja di PT X. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara 110 responden tersebut diketahui bahwa pada pemberian kompensasi dan peningkatan kualitas lingkungan kerja di PT X akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja para karyawannya, dimana apabila ada kenaikan nilai kontribusi dari pemberian Kompensasi (X) serta Lingkungan Kerja (Y) maka akan naik pula nilai kontribusi dari Kinerja Karyawan (Y), dan kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) ialah sebanyak 24,2% dan sisanya 75,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif untuk pemberian kompensasi dan peningkatan kualitas lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT X terhadap kinerja para karyawannya.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Indonesia kini berada pada pusaran era glocalisasi yang dimulai pada abad ke-21. Indonesia juga menjadi bagian dalam era perdagangan bebas dunia yang ditandai antara lain dengan kesepakatan Indonesia memberlakukan perdagangan bebas di negara negara anggota ASEAN atau ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah dimulai sejak tahun 2015. Dalam

konteks perdagangan bebas, Indonesia juga termasuk dalam kesepakatan kerjasama di bidang ekonomi wilayah asia pasifik (Asia Pacific Economic Cooperation/APEC) dimana sejak 2020 akan berlaku era perdagangan bebas di kawasan negara berkembang anggota APEC (termasuk Indonesia). Dari segi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang dikemukakan Rivai dan Sagala (2011:5) zaman globalisasi dan perdagangan bebas tersebut adalah zaman persaingan SDM antar negara. Oleh sebab itu, faktor sumber daya manusia adalah satu-satunya faktor produksi yang pada prinsipnya tidak dapat dipertukarkan antar-negara dan di sinilah menjadi sangat penting. Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan untuk terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik kualitas moral/spiritual, intelektual maupun fisik.

Salah satu perusahaan yang menggunakan manajemen sumber daya manusia tersebut adalah PT X, sebuah perusahaan sektor pengembang real estate dengan pengalaman lebih dari 20 tahun dan sukses di bidangnya, dimana PT X selalu merasa ada masalah dengan kinerja karyawan.

Handoko (2019) berpendapat “faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu kinerja tinggi. Kompensasi merupakan salah satu alat potensial untuk memotivasi kinerja karyawan”. Kepuasan karyawan kepada kompensasi dapat meliputi rasa puas karyawan terhadap upah, tunjangan dan keuntungan lain yang diberikan perusahaan. Kompensasi bersifat kontraprestasi terhadap pemakaian tenaga kerja atau layanan yang telah disediakan oleh pegawai. Kompensasi merupakan jumlah keuntungan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT X untuk saat ini sangat bervariasi, tergantung posisi dan jenis pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan Al-Anzi (2009) berpendapat “variabel dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Persepsi kepada lingkungan kerja merupakan suatu hal dari lingkungan yang dianggap oleh pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja tersebut dan mempunyai peranan yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Stewart;(2009) menyatakan “lingkungan kerja adalah himpunan kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari sebuah perusahaan tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja tersebut”. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan produksi, akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh secara langsung kepada kinerja karyawan yang melakukan proses produksi. Ketidakcocokan lingkungan kerja dapat menimbulkan hambatan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal (efektif dan efisien).

Berdasarkan latar belakang dari masalah di atas, peneliti memiliki minat untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan “kompensasi adalah balas jasa langsung atau tidak langsung untuk suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu”. Kompensasi juga dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga selanjutnya dapat menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu, efektif dan meningkatkan standar mutu profesional dalam pekerjaannya. Kompensasi finansial meliputi kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung termasuk membayar karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau tunjangan tidak langsung mencakup secara langsung dikompensasikan secara finansial termasuk liburan, berbagai jenis asuransi, layanan seperti pengasuhan anak atau pengasuhan, guru, dll. Imbalan non-finansial seperti pujian, harga diri, dan pengakuan dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Mathis dan Jackson;(2016) “salah satu cara untuk manajemen dapat meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan kepuasan kerja para pegawai dengan cara memberikan kompensasi. Sederhana nya kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan“. Simamora;(2016) berkata bahwa "kompensasi yang berbentuk financial adalah hal yang penting bagi pegawai, karena dengan adanya kompensasi financial ini, pegawai dapat mendapatkan kebutuhan secara langsung, khususnya kebutuhan fisiologis“. Dari bermacam pendapat yang diutarakan diatas dapat didefinisikan arti “kompensasi merupakan segala jenis balas jasa baik berupa langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pegawai atas hasil dari pekerjaan dalam bentuk duit maupun benda, yang secara langsung ataupun tidak langsung“.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Handoko (2019) adalah “semua kondisi yang terdapat di sekitar tempat bekerja, yang termasuk suhu, tingkat kelembapan udara, siklus udara, tingkat cahaya, suara bising, getar akibat mekanik, bau-bau, warna dan lainnya yang memiliki pengaruh kepada hasil pekerjaan pegawai tersebut“.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah suatu kondisi di tempat kerja yang memberikan mempengaruhi suasana dan situasi kerja pegawai yang berdampak pada kenyamanan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Situasi kerja yang buruk menyebabkan pegawai mudah sakit, stres, sulit konsentrasi dan tingkat produktifitas kerja menurun. Ruang kerja yang kurang nyaman, panas, siklus udara yang kurang baik, ruang kerja yang tidak rapi, lingkungan kerja yang tidak bersih, bising, memiliki pengaruh yang besar kepada kenyamanan kerja pegawai. Menurut Siagian;(2014), “dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

Dari semua pengertian diatas dapat disimpulkan definisi dari lingkungan kerja ialah seluruh kondisi yang ada di sekitar tempat bekerja, yang memberikan pengaruh kepada hasil kerja karyawan tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rismawati dan Mattalata;(2018) “kinerja adalah seperangkat kondisi yang harus diketahui dan ditunjukkan oleh pihak tertentu untuk menentukan tingkat pelaksanaan kinerja instansi terkait dengan visi yang diupayakan oleh firma atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatifnya terhadap suatu kebijakan perusahaan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2018) mengatakan “kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari segi aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan”.

Prestasi kerja atau kinerja yang kurang baik membutuhkan pelatihan lebih lanjut. Begitu pun sebaliknya, kinerja yang baik akan menunjukkan potensi mana yang dapat dilatih lebih lanjut. Dari semua pengertian diatas dapat disimpulkan definisi kinerja karyawan ialah suatu pencapaian atau hasil dari pekerjaan yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sejalan dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini terkait masalah, tujuan serta teori yang diutarakan table dibawah ini, maka hipotesis dari penelitian dapat diajukan seperti berikut:

#### **Hipotesis 1**

H 0: Kompensasi tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H a: Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Hipotesis 2**

H<sub>0</sub>: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

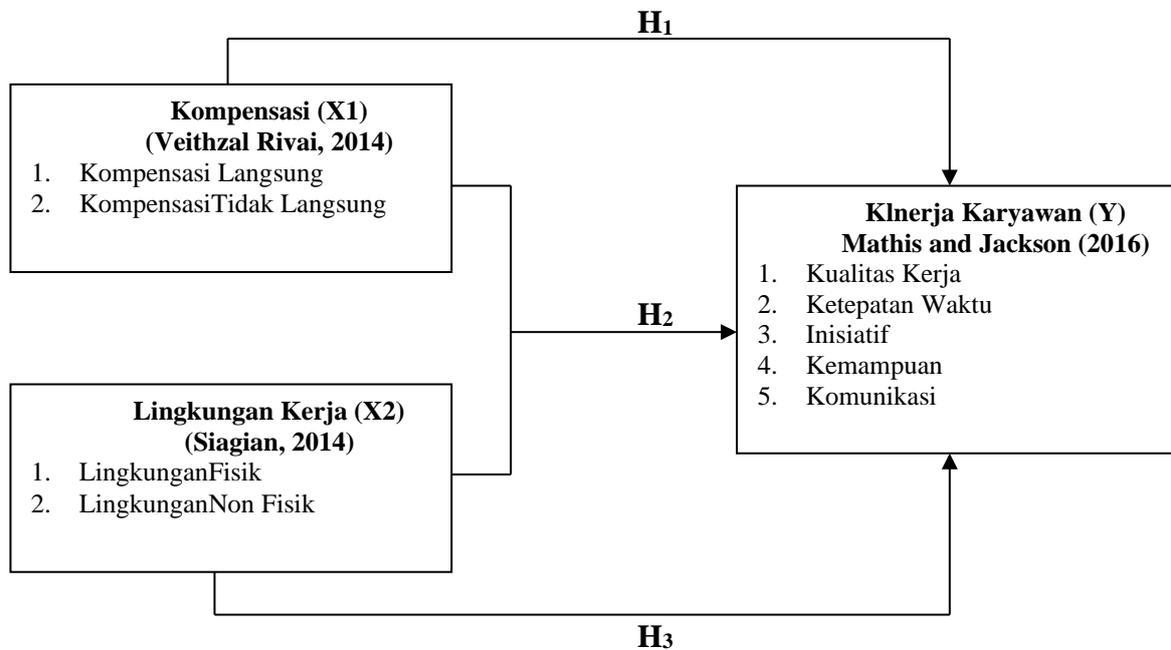
H<sub>a</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Hipotesis 3**

H<sub>0</sub>: Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a</sub>: Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 1. Kerangka Teoritik



Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

**METODE**

**Waktu dan Tempat Penelitian**

PT X dipilih sebagai lokasi untuk melaksanakan penelitian. PT X, sebuah perusahaan pengembang real estate yang memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun dan sukses dalam bidang real estate yang terletak di Jakarta Pusat. Penelitian ini dilaksanakan pada Juli -November 2022 dengan menggunakan metode wawancara dengan pihak PT X dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan, dengan tujuan untuk mendapat info yang mendalam terkait masalah yang diteliti.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. Dari segi metode pengumpulan data yang menggunakan survey untuk mengambil sampel untuk diuji dan memakai kuesioner yang menjadi alat untuk mengumpulkan data utama. Dari segi metode analisis, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memakai statistika sebagai alat utama untuk analisis.

### **Populasi dan Sampel**

Populasinya adalah karyawan PT X yang sudah menjadi karyawan tetap yang berjumlah 150 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan memakai rumus Slovin. Total populasi yang memiliki jumlah 150 orang, kemudian dibagi dengan 1 ditambahkan dengan total populasi dikalikan dengan taraf kesalahan sebesar 5%, jumlah sampel yang didapat dan digunakan pada penelitian ini sebesar 110 sampel, yang merupakan para karyawan PT X dengan Karakteristik jenis kelamin, umur, status, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja.

### **Operasional Variabel**

Terdapat variabel dalam penelitian ini, yang berupa variabel terikat (Dependent) yang berupa kinerja karyawan dan variabel bebas (Independent) yang berupa kompensasi dan lingkungan kerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer untuk penelitian ini diperoleh langsung dari tempat penelitian dengan cara penulis membagikan kuesioner kepada responden dan meminta kembali kuesioner yang telah diisi lengkap. Data sekunder didapatkan melalui membaca, mempelajari dan memahami sarana lain yang berasal dari literature, buku dan dokumen yang didapat dari perusahaan yang berupa penilaian kinerja karyawan, data wawancara dan data sarana dan prasarana karyawan PT X yang terkait dengan analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT X

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang dilaksanakan untuk menganalisis data yang diperoleh untuk kemudian menelitinya dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, metode analisis yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Product and Services Solution) versi 26 guna memproses dan menganalisis data.

**HASIL PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT X, sebuah perusahaan pengembang real estate dengan 150 orang karyawan tetap dan pada awal penelitian, data kuesioner dibagikan kepada responden sebanyak 110 karyawan Kantor PT X. Karakteristik responden yang digunakan dalam data kuesioner yang digunakan menurut jenis kelamin dan usia para responden dan hasilnya ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	77 Org	70%
2.	Wanita	33 Org	30%
<b>Total</b>		<b>110 Org</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<= 25 tahun	44 Org	60%
2	>25 tahun	66 Org	40%
<b>Total</b>		<b>110 Org</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

**Analisis Linier Berganda**

Dari hasil persamaan tabel dibawah maka dapat di jelaskan bahwa:

- 1) Nilai Konstanta sebanyak 4,232 mengandung arti bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) (nilai x1 dan x2 = 0) maka nilai kinerja karyawan (y) adalah sebanyak 4,232.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi (x1) sebanyak 0,478 artinya jika variabel kompensasi (x1) meningkat sebanyak 1% dengan perkiraan nilai lingkungan kerja (x2) dan konstanta (α) adalah nol, maka lingkungan kerja pada pt. x meningkat sebanyak 0,478. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (x1) yang diberikan perusahaan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan (y), sehingga makin meningkat pembayaran insentif yang diberikan oleh pihak pt. x maka makin meningkat pula kinerja para karyawannya.
- 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (x2) sebanyak 0,515 artinya jika variabel lingkungan kerja (x2) meningkat sebanyak 1% dengan perkiraan nilai kompensasi (x1) dan konstanta (α) adalah nol, maka kinerja karyawan pada pt. x meningkat

sebanyak 0,515. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x2) para karyawan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan (y), sehingga makin meningkat pemberian kompensasi kepada para karyawan di kantor pt. x maka makin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,232	8,233		0,514	0,609
	X1 (Kompensasi)	0,478	0,195	0,261	2,456	0,017
	X2 (Lingkungan Kerja)	0,515	0,112	0,487	4,582	0,000

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas)

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

### Uji t

Jika nilai t lebih besar daripada 1,96, maka hipotesis diketahui berpengaruh secara positif dan signifikan. Berikut merupakan hasil dari uji t:

Tabel 4. Hasil dari Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,232	8,233		0,514	0,609
	X1 (Kompensasi)	0,478	0,195	0,261	2,456	0,017
	X2 (Lingkungan Kerja)	0,515	0,112	0,487	4,582	0,000

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas)

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Dengan melihat dan mengamati kolom t dan sig. pada table diatas, maka didapat penjelasan berikut: 1) pengaruh variabel kompensasi (x1) terhadap kinerja karyawan (y). variabel kompensasi (x1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). hal ini terlihat dari signifikan kompensasi (x1)  $0,017 < 0,05$  dan nilai t  $(2,456) > t$  tabel  $(1,966)$ . 2) pengaruh

variabel lingkungan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y). variabel lingkungan kerja (x2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dapat dilihat dari signifikan lingkungan kerja (x2)  $0,000 < 0,05$  dan nilai t (4,582) > t tabel (1,966).

**Uji F**

Tabel 5. Hasil dari Uji-F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,830	2	106,415	12,002	,000 <sup>b</sup>
	Residual	594,041	67	8,866		
	Total	806,871	69			
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)						
b. Predictors: (Constant), X2 (Lingkungan Kerja), X1 (Kompensasi)						

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Dengan mengamati kolom F dan sig. diatas dimana nilai F (12,002)>F tabel (3,13) dan nilai sig (0,000)<0,05 maka dapat diketahui variabel kompensasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 6. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 <sup>a</sup>	0,264	0,242	2,97763
a. Predictors: (constant), X2 (lingkungan kerja), X1 (kompensasi)				

Sumber : Data olahan Peneliti (2022)

Dengan mengamati kolom F dan sig. diatas dimana nilai F (12,002)>F tabel (3,13) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka dapat diketahui variabel kompensasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan guna mencari tahu pengaruh kompensasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (x1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Hal ini terlihat pada signifikan kompensasi (x1)  $0,017 < 0,05$  dan nilai t  $(2,456) > t$  tabel  $(1,966)$ . Bahwa pada variabel lingkungan kerja (x2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Hal ini terlihat pada signifikan lingkungan kerja (x2)  $0,000 < 0,05$  dan nilai t  $(4,582) > t$  tabel  $(1,966)$ . Dengan pembuktian hasil dari uji F didapat nilai F  $(12,002) > F$  tabel  $(3,13)$  dan nilai sig  $(0,000) < 0,05$  maka didapatkan kesimpulan dimana variabel kompensasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) secara bersamaan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dan berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan nilai adjusted R square yang mempunyai nilai 0,242. Hal ini dapat berarti kemampuan dari variabel bebas terhadap variabel terikat ialah sebanyak 24,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Saran

Menurut hasil dari penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan, terdapat saran yang diberikan bagi PT. X, untuk lebih memperhatikan terhadap indikator dan dimensi yang memiliki nilai terkecil dari tiap variable yang ada, yaitu pada variabel kompensasi (X1) dengan dimensi kompensasi tidak langsung bahwa indikator yang memiliki nilai terendah yaitu tunjangan pensiun, dimana para karyawan masih kurang memuaskan dalam hal pemberian pensiunnya yang akan diterimanya kelak.

Dari variabel lingkungan kerja (X2) dengan dimensi lingkungan kerja fisik bahwa pada indikator dengan nilai terendah yaitu ventilasi udara ruangan kerja, dimana para karyawan merasakan masih kurangnya jumlah ventilasi udara yang saat ini ada di masing-masing ruang kerjanya, hal ini sangat penting diperhatikan oleh pihak perusahaan agar kenyamanan kerja para karyawan tetap terjaga.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan dimensi pencapaian target bahwa pada 2 (dua) indikator yang memiliki nilai terendah yang sama yaitu produktivitas kerja dan kualitas kerja, dimana para karyawan merasakan pentingnya produktivitas dan kualitas kerja yang baik guna mencapai nilai target kerja seperti yang telah ditentukan perusahaan namun hal ini belum terlaksana secara maksimal oleh para karyawan, hal ini sangat penting pula diperhatikan oleh perusahaan agar target perusahaan dapat terus tercapai.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang terkait kepada kinerja karyawan seharusnya menambahkan variabel berbeda terlebih dahulu menganalisis variabel-variabel lainnya yang diprediksi akan memiliki

dampak terhadap kinerja karyawan agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat dan dapat menambah ilmu pengetahuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Ulfa Ningsih. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM).
- Abdul Jamali, Syaiful Syaiful. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sampang.
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. (2014). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Anzi, N. M. (2009). Workplace Environment and its Impact on Employee Performance. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements of Open University of Malaysia for the Degree of Master of Business Administration. Bahrain: Open University of Malaysia.
- Agus Ahyari, (2012). Manajemen Perkantoran, Edisi II, Penerbit : PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- Agus Dharma. (2014). Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agustian, Andre. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"Vo.17 No.2 April. Hal 58.
- Al-Anzi, N. M. (2009). Workplace Environment and its Impact on Employee Performance. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements of Open University of Malaysia for the Degree of Master of Business Administration. Bahrain: Open University of Malaysia.
- Alex S. Nitisemito. (2012). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. (2018). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Press.
- Bambang Wahyudi. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama,. Penerbit SULITA, Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bratton, J., Jeff G & Andrew B., (2021). Human Resource Development-A Critical Approach. Sevent Edition. Ireland : Bloomsbury Publishing Plc.
- Creswell. (2012). Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2011). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Dewi Priyatno. (2008). Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum,. Yogyakarta: MediaKom.

- DT. Nanulaitta (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon
- Dyah P. dan Aurilia Triani A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Restoran Sisingamangaraja Sites Semarang.
- Edi Sutrisno. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources.
- Gede A.P. Kresmawan, I Gede Putu K., dan I Gede A. Mahayasa. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyono, (2008). Manajemen Pemasaran, edisi kedua, cetakan keenam, Yogyakarta: Penerbit: BPFE.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey.
- Hameed (2013). How to increase employee performance: investigating the impact of incentive motivators and organization based self-esteem in a Pakistani perspective.
- Handoko, T. Hani. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- IP. Hutami, B Semmaila dan I Labbase. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CinemaXX Global Pacific Makassar
- Jonathan Christopher Chandra, Ronnie Resdianto Masman. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kato (2011). The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance.
- Kountur, Ronny. (2007). Metode Penelitian untuk penulisan Skripsi dan Tesis, edisi revisi. Jakarta : penerbit PPM.
- Lee, S. Y & Brand, J. L. (2005). Effect of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcomes. Journal of Environmental Psychichology.
- Mahmudi. (2016). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN. Mardiasmo.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. (2009). Horison Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia. Bogor:PT. Gramedia.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.

- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Mathis Robert, Jackson John. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Mone, E.M & Manuel L. (2018). Employee Engagement Through Effective Performance Management. Newyork : Taylor & Francis
- Monica Marsella dan Sri Suryoko. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta).
- Mutiara S, Panggabean. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor, Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka setia.
- NL. Suryani (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus.
- Nugraha, (2010). Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, Studi kasus pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya
- Odunlami B. and Oludele Matthew. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry, Vol. 2(9).
- Prasada, Sarwani dan Catio (2019). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance in PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.
- Prawirosentono, Suyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPF. Yogyakarta.
- Rismawati. & Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. (2002). Manajemen, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen, P. & Judge, Timothy, A. (2014). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Saxena, V. (2019). Employee Engagement-A Recipe to Boost Organisational Performance. Chennai : Notion Press.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stewart, GL. & KG. Brown. (2019). Human Resource Development-Linking Strategy to Practice. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

- Sudarmanto R. G., (2005). Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS, Edisi Pertama,. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2007). Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi. Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi, 7, 50-57. Retrieved from <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>
- Veitzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamoah (2013). Realtionship Between Compensation and Employee Productivity.
- Zuhairi, dkk. (2016). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi. Metro : STAIN Jurai Siwo Metro.