

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AJA MEGA PERKASA

Ahmad Sirri^{1)*}, Lisda Aprilia²⁾

¹⁾ Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

²⁾ Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Timur, Indonesia

Jl. Ir. H. Juanda, No.80 Universitas 17 Agustus 1945, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

*Korespondensi Penulis: sirriahmad93@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an important thing that needs to be maintained to achieve the goals as expected. The measurement of employee performance is impacted by several factors such as motivation, compensation, and work environment. PT Aja Mega Perkasa is a company engaged in the mining sector that has a role in revenue increase support, regional development, increased economic activity, job creation, and a source of income for the central and regional budgets. in Kalimantan Timur. This research aimed to determine the impact of motivation, compensation, and work environment on employees' performance at PT Aja Mega Perkasa. The sample was 60 people using saturated Sampling. Data collection techniques were carried out by distributing Questionnaires. The results showed that motivation has no significant impact on employee performance and this was compared inversely with the results of work Environment and employee performance. The significance value (sig) of motivation was $0.122 > 0.05$, compensation was $0.045 < 0.05$, and work environment was $0.015 < 0.05$. Thus, compensation and work environment significantly affect employee performance at PT. Aja Mega Perkasa.

Keywords: Motivation, Compensation, Work environment, Employee performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang perlu dijaga untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. PT Aja Mega Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tambang yang memiliki sumbangsih dalam peningkatan pendapatan ekspor, pembangunan daerah, peningkatan aktivitas ekonomi, pembukaan lapangan kerja dan sumber pemasukan terhadap anggaran pusat dan anggaran daerah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja PT Aja Mega Perkasa terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif asosiasif. Jumlah sampel sebanyak 60 orang menggunakan *sampling saturated*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran Kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hasil ini berbanding terbalik dengan hasil kompensasi dan lingkungan kerja yang menunjukkan hasil berpengaruh signifikan. Nilai signifikansi (sig) untuk motivasi yaitu $0.122 > 0.05$, kompensasi yaitu $0,045 < 0.05$, dan lingkungan Kerja yaitu $0,015 < 0.05$. Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aja Mega Perkasa.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Industri pertambangan merupakan salah satu sektor utama industri sumber daya alam terbesar di Indonesia. Pertambangan terdiri dari beberapa sektor seperti Batu bara, Minyak dan Gas Bumi, Logam dan Mineral Lainnya, serta Batu-Batuan. Salah satu industri pertambangan di Indonesia adalah PT Aja Mega Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tambang, alat berat, Dump truck, dan Water Truck yang mensupport tambang di kota Samarinda yang memiliki ± 1000 pegawai, merupakan salah satu sektor industri yang punya sumbangsih besar bagi Indonesia mulai dari peningkatan pendapatan ekspor, pembangunan daerah, peningkatan aktivitas ekonomi, pembukaan lapangan kerja dan sumber pemasukan terhadap anggaran pusat dan anggaran daerah.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi dirasa penting karena mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Manusia merupakan sumber daya penentu keberhasilan perusahaan, maka sudah selayaknya bagi perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan-karyawan tersebut dengan memberikan gaji dan upah.

Besarnya gaji karyawan dan upah harus diselaraskan dengan tingkat kecakapan pengalaman dan tingkat pendidikan dari yang bersangkutan, serta disesuaikan dengan peraturan pemerintah. Informasi mengenai gaji dan upah yang disajikan dalam laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak internal maupun eksternal antara lain kreditur, investor dan instansi pajak. Tingkat pendapatan karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat, dan harganya. Apabila kompensasi yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, motivasi, serta produktivitas mereka akan menurun atau bisa dikatakan demotivasi.

Selain itu lingkungan kerja juga bisa saja berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan dan supervisi yang kurang baik seperti berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.. Menurut Sidanti (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azis *et.al* (2023) dalam penelitian yang berjudul Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. Sido Muncul dengan fokus pada bagian pengolahan serbuk jamu dan Produksi jamu serbuk. Hasil dari peneitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan namun terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT Sido Muncul Tbk. Adapun Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Assosiatif. Menurut Sugiyono (2016) kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, dimana teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisa pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aja Mega Perkasa". Hasil yang diperoleh diharakan

menjadi masukan bagi PT Aja Mega Perkasa ke arah yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini Karyawan PT. Aja Mega Perkasa yang terletak di Desa Batuah Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan PT. Aja Mega Perkasa Bagian Works Shop dan Kantor yang berjumlah 60 Orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability Sampling* dengan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:). Penelitian ini melibatkan 60 responden Karyawan PT. Aja Mega Perkasa Bagian Works Shop dan Kantor.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (analisis jalur) karena dapat menerangkan ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih bebas atau hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Motivasi (X1), kompensasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karawan (variabel dependen)

A = Konstanta

b₁;b₂;b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Lingkungan Kerja

e = kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik ini untuk melihat responden memiliki background seperti apa, dalam penelitian ini background responden difokuskan pada Alamat, Jabatan, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, Lama kerja, Status Karyawan. Hasil yang diperoleh diolah dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	4 Orang	6,7%
Laki - Laki	56 Orang	93,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan **Tabel 1** diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase 6,7%, sedangkan responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 56 orang dengan persentase 93,3%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut menunjukkan kondisi yang didominasi oleh kaum laki – laki.

Tabel 2. Karakteristik usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 – 20	3 orang	5%
21 - 30	32 Orang	53,3%
31 - 40	19 Orang	31%
41 - 50	6 Orang	10%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data diolah

Hasil analisis berdasarkan data pada **Tabel 2**, dapat diketahui bahwa untuk usia responden terbagi menjadi 4 kelompok yang terbanyak adalah usia 21-30 tahun sebanyak 32 Orang dan persentase 53,3%.

Tabel 3. Karakteristik pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMK/SMA	55	91,7 %
D3	0	0%
S1	6	8,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan **Tabel 3** menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan pendidikan terakhir serta SMK/SMA sebanyak 55 responden dengan persentase 91,7% dan S1 banyak 6 responden dengan persentase 8,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian WorkShop dan kantor PT. Aja Mega Perkasa memiliki banyak karyawan berpendidikan SMK/SMA.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda, Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut, secara fungsional antara variabel motivasi (X1), kompensasi (X2) lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Aja Mega Perkasa. **Tabel 4** berikut merupakan hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.000	7.841		1.913	.061
	Motivasi	.425	.270	.199	1.572	.122
	Kompensasi	.246	.120	.253	2.052	.045
	Lingkungan_Kerja	.390	.156	.296	2.500	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah

Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan **Tabel 4** diatas yaitu sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,000 + 0,425X_1 + 0,246X_2 + 0,390X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 15,000 satuan menyatakan bahwa, apabila variabel motivasi (X1), kompensasi (X2) lingkungan kerja (X3) diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja

karyawan PT. Aja Mega Perkasa sebesar 15,000 satuan.

2. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,425 menggambarkan bahwa setiap adanya peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,425 satuan. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Aja Mega Perkasa.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (X2) sebesar 0,246 menggambarkan bahwa setiap adanya peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,246 satuan. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Aja Mega Perkasa
4. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,390 menggambarkan bahwa setiap adanya peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,390 satuan. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Aja Mega Perkasa

Hasil Uji persial (t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel, variabel bebas diketahui dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Pada penelitian ini digunakan nilai probabilitas α sebesar 5% (0,05) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Variabel bebas yang diteliti dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai prob.t hitung lebih besar dari tingkat kesalahan α (0,05). Adapun hasil Uji parsial disajikan dalam **Tabel 5**.

Tabel 5. Hasil Uji Partial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.000	7.841		1.913	.061
	Motivasi	.425	.270	.199	1.572	.122
	Kompensasi	.246	.120	.253	2.052	.045
	Lingkungan_Kerja	.390	.156	.296	2.500	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah

Hasi yang dapat dideskripsikan berdasarkan **Tabel 5** yaitu sebagai berikut.

1. Nilai t hitung yang diperoleh dengan pengaruh negatif sebesar 1.572 dan nilai signifikan (sig) 0.122 Kemudian, diperoleh nilai t tabel (57:0,05) adalah 1.672 dan nilai t hitung pengaruh negatif sebesar 1.572. Artinya nilai t tabel < t tabel dengan nilai tidak signifikan (sig) 0.122 > 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Aja Mega Perkasa dan dapat dikatakan jika Ha1 ditolak.
2. Nilai t hitung yang diperoleh dengan pengaruh positif sebesar 2.052 dan nilai signifikan (sig) 0,045. Jika dibandingkan dengan t tabel (57:0,05) sebesar 1.672, maka diperoleh nilai t hitung dengan pengaruh positif sebesar 2.052 > t tabel 1.672 dengan nilai signifikan (sig) 0,045 < 0.05 berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel Kompensasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Aja Mega Perkasa dan dapat dikatakan jika Ho2 ditolak.
3. Pada penelitian yang dilakukan kali ini, telah diperoleh nilai thitung dengan pengaruh positif sebesar 2.500 dan nilai signifikan (sig) 0,015. Kemudian, menentukan ttabel dengan tingkat signifikan 0,05 dan Degree of Freedom (df) = n - k = 60 - 3 = 57. Dengan uji 2 sisi tersebut menghasilkan ttabel (57:0,05) adalah

1.672. Diperoleh nilai thitung dengan pengaruh positif sebesar 2.500 > ttabel 1.672 dan nilai signifikan (sig) 0,015 < 0.05 berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Aja Mega Perkasa dan dapat dikatakan jika Ho3 ditolak.

Hasil Uji F

Uji Simultan (Uji F sebagai uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersamaan. Adapun caranya adalah dengan membandingkan nilai signifikan dan F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan apabila nilai Sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka Ha diterima. Berikut merupakan tabel hasil Uji Simultan (Uji F).

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.803	3	50.268	6.430	.001 ^b
	Residual	437.781	56	7.818		
	Total	588.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah

Tabel 6 menunjukkan pada kolom sig angka 0,001 < 0,05 dan nilai F hitung 6.430 > (2.53) F tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan berdasarkan ketentuan yang ada, maka variabel motivasi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Aja Mega Perkasa.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi (R²) sebagai uji yang digunakan untuk mengukur kemampuan yang terdapat dalam variasi variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil uji koefisien determinasi (R²) disajikan pada **Tabel 7**

Tabel 7. Hasil Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.216	2.796

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan **Tabel 7** diatas diketahui nilai R Square (koefisien determinasi) menunjukkan angka 0,256. Dengan demikian angka tersebut mengandung arti bahwasanya presentase pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi (X1) kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 25,6%. Adapun 74,4% (100% - 25,6%) lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Hasil menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aja Mega hal ini dikarenakan, Karyawan tidak mendapatkan apresiasi dari atasan ataupun perusahaan, baik dari segi perhatian terhadap karyawan maupun pemberian penghargaan terhadap karyawan yang inovatif dalam bekerja, sehingga tidak memberi dampak terhadap motivasi karyawan (berdasarkan hasil wawancara), sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja. Sebenarnya motivasi sangat lah dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi ada sebagian karyawan menganggap motivasi itu bisa berupa kompensasi dan lingkungan kerja mereka.

Sejalan dengan hasil penelitian Suwati (2013) Motivasi secara persial dan signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, tetapi hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Pristiyanti (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja

(X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan untuk tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya.

Hasil lainnya pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik. Menurut Isman (2018) Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempat kerjanya. Dengan adanya kompensasi yang baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik pula. Sejalan dengan penelitian Hazizan dan Wahyuningsih (2023) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asia Hoda Indonesia. Tetapi hal ini bertolak belakang dengan penelitian Riyadi (2011) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima para responden sesuai atau bahkan melebihi harapan responden.

Lingkungan kerja dalam perusahaan PT. Aja Mega Perkasa, termasuk lingkungan yang baik serta memberikan kenyamanan dan keamanan pada seluruh karyawan yang bekerja. Sejalan dengan penelitian Afif Amrulloh dan Sri Nawatmi (2023) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya apabila lingkungan kerja tinggi, maka produktivitas kerja tinggi. Tetapi hal ini bertolak belakang dengan penelitian Yohana (2017) Lingkungan kerja di PT. BNI Life insurance divi employee benefit tidak mempengaruhi Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap PT. Aja Mega Perkasa yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosional karyawan jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aja Mega Perkasa, sedangkan untuk kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aja Mega Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3305-3318.

<https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.1581>

AR, I. A. I., & Isman, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pt. 1st Kayata Makmur Sejahtera Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4), 431-444

<https://doi.org/10.37476/jbk.v7i4.341>

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap

kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hazizan, H., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Hoda Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 15314-15323.

<https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2625>

Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 677-687.

<http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.3066>

Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173-183.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44 - 53.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.