



UNIVERSITAS IPWIJA

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Letda Natsir No.7 Cikeas Ds. Nagrak, Kec. Gunung Putri

Kab. Bogor. 16967 Telp. +62-21-8233737

lp2m@ipwija.ac.id <https://lp2m.ipwija.ac.id>

 UNIVERSITAS IPWIJA

No. : 023/IPWIJA.LP2M/PT-00/2026
Perihal : Edaran Penelitian Dosen
Lampiran : -

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Dosen Tetap
Universitas IPWIJA

Dengan hormat,

Sehubungan dengan dimulainya semester Genap Tahun Akademik 2025/2026, perlu diingat kembali tentang salah satu kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi Dosen yaitu melaksanakan penelitian. Berkenaan dengan hal itu maka disampaikan:

- Terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen Peneliti yang telah merespon Surat Edaran Kepala LP2M No.147/IPWIJA.LP2M/PT-00/2025 tanggal 1 September 2025 tentang Kegiatan Bidang Penelitian dengan aktif berperan dalam berbagai pertemuan ilmiah, melaksanakan penelitian dan mempublikasikan hasil penelitian di berbagai jurnal ilmiah.
- Dosen yang telah menyelesaikan laporan penelitian dan mempublikasikannya pada semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 diharapkan mengajukan usulan penelitian baru kepada LP2M.
- Dosen yang telah menyelesaikan tahap akhir penelitian diharapkan dapat segera membuat laporan hasil penelitian dan mempublikasikannya di semester Genap Tahun Akademik 2025/2026.
- Pada semester Genap Tahun Akademik 2025/2026, Dosen diharapkan aktif mengikuti berbagai kegiatan yang berkaitan dengan penelitian seperti: pertemuan ilmiah, sharing knowledge, diseminasi, pelatihan, seminar, proceeding, publikasi dan lain sebagainya.
- Agar penelitian dosen selaras dengan Rencana Strategis Penelitian institusi, diharapkan para dosen melakukan koordinasi secara berkelanjutan dengan LP2M, Program Studi, serta seluruh elemen di Universitas IPWIJA.

Demikian edaran ini disampaikan dan terima kasih.

Bogor, 2 Maret 2026



Drs Jayadi, M.M.

Kepala LP2M

Tembusan : Rektor
Dekan FEB
Dekan FSK



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

Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Cahaya Sukses Pratama Gunung Putri Bogor

Analysis of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Cahaya Sukses Pratama Gunung Putri Bogor

Cici Maria Sitompul¹, Susanti Widhiastuti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas IPWIJA – Indonesia

***Corresponding Author: E-mail: cici.17sitompul@gmail.com**

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 12 Feb, 2026

Revised: 27 Mar, 2026

Accepted: 22 Apr, 2026

Kata Kunci:

Analisis Kompensasi,
Lingkungan kerja, Motivasi
Kerja, Kinerja Karyawan

Keywords:

*Compensation Analysis, Work
Environment, Work Motivation,
Employee Performance*

DOI: 10.56338/jks.v9i4.10861

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Sukses Pratama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi berjumlah 245 karyawan dengan sampel 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier ganda dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji *Sobel*, sementara lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi dibandingkan lingkungan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, work environment, and work motivation on employee performance at PT Cahaya Sukses Pratama. The research applies a quantitative approach with a causal design. The population consists of 245 employees, with 80 respondents selected using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with t-test and F-test. The results indicate that compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment does not show a significant effect. Furthermore, work motivation is proven to mediate the effect of compensation on performance based on the Sobel test, whereas the work environment does not mediate the effect of

motivation on performance. These findings highlight that employee performance is more influenced by compensation and motivation than by the work environment.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui optimalisasi kinerja sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, karena merupakan bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan. Dengan pengelolaan kompensasi yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta menjaga keberlangsungan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT. Cahaya Sukses Pratama sebagai perusahaan di bidang distribusi dan logistik menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM seiring meningkatnya kompleksitas operasional. Berdasarkan observasi awal, terdapat permasalahan terkait ketidakpuasan terhadap kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, yang berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi karena secara langsung memengaruhi hasil kerja dan pencapaian target (Setiawan, 2023). Kinerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja organisasi (Sutanto, 2023) serta mempercepat pencapaian tujuan melalui pekerjaan yang efektif dan efisien (Robbins, 2020).

Selain itu, data penjualan dalam tiga tahun terakhir menjadi indikator penting dalam menilai kinerja karyawan dan memahami faktor yang memengaruhinya. Melalui data tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi tren, periode penurunan dan peningkatan, serta efektivitas kontribusi karyawan dalam mencapai target. Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Mondy dan Noe (2020) bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, juga berperan dalam menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja (Sedarmayanti, 2021:60).

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan dorongan internal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti penghargaan, prestasi, afiliasi, dan peluang karir (Diana Khairani Sofyan, 2013:20). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan (Tella et al., 2007), serta didukung oleh model *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik (Bakker dan Demerouti, 2007). Kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020).

Berdasarkan keempat alasan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih strategis dan kontekstual. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Sukses Pratama.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Cahaya Sukses Pratama selama tiga bulan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Desain penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu

kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disebarakan kepada karyawan sebagai responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Sukses Pratama yang berjumlah 245 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%, sehingga diperoleh sampel minimal sebesar 70,9 yang kemudian dibulatkan menjadi 80 responden agar memenuhi syarat penelitian. Metode sampling dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik populasi agar sampel representati. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan regresi linier ganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik guna memastikan model memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)* sehingga hasil estimasi bersifat tidak bias, linier, dan konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Reliabilitas Variabel Analisis Kompensasi (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Analisis Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.68	12.864	.393	.837
X1.2	38.92	12.581	.401	.838
X1.3	38.72	12.635	.446	.832
X1.4	38.77	11.936	.656	.813
X1.5	38.76	12.863	.373	.839
X1.6	38.78	11.869	.677	.811
X1.7	38.75	12.195	.554	.822
X1.8	38.76	11.936	.656	.813
X1.9	38.79	11.647	.603	.817
X1.10	38.78	12.086	.607	.818

Uji validitas variabel Analisis Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Hasil uji mendapatkan nilai r hitung > 0.220 untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Analisis Kompensasi seluruhnya valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Analisis Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Uji reliabilitas variabel Analisis Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.839 > 0.6$) maka variabel Analisis Kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

Uji Validitas Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.63	15.025	.870	.876
X2.2	38.63	16.825	.352	.911
X2.3	38.65	16.297	.548	.897
X2.4	38.59	15.777	.644	.891
X2.5	38.62	15.009	.874	.876
X2.6	38.61	15.936	.625	.892
X2.7	38.63	14.960	.887	.875
X2.8	38.62	15.976	.576	.895
X2.9	38.77	16.614	.411	.907
X2.10	38.63	15.055	.845	.878

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.220) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Lingkungan Kerja seluruhnya valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.900 > 0.6$) maka variabel Lingkungan Kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.76	9.850	.428	.735

Y2	38.85	9.815	.373	.743
Y3	38.92	9.866	.361	.745
Y4	38.96	9.459	.487	.726
Y5	38.78	10.167	.327	.749
Y6	38.83	9.266	.591	.712
Y7	38.86	9.472	.495	.726
Y8	38.85	9.459	.476	.728
Y9	38.89	9.994	.355	.745
Y10	38.87	10.290	.300	.752

Uji validitas variabel Motivasi Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Motivasi Kerja seluruhnya valid.

Uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.913 > 0.6$) maka variabel Budaya Organisasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	38.37	9.605	.367	.683
X3.2	38.39	9.290	.428	.672
X3.3	38.52	9.532	.315	.693
X3.4	38.45	9.587	.354	.685
X3.5	38.41	9.500	.350	.686
X3.6	38.42	9.347	.395	.678
X3.7	38.43	9.347	.419	.674
X3.8	38.39	9.676	.309	.693
X3.9	38.47	9.638	.334	.689
X3.10	38.35	9.559	.375	.682

Uji validitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kinerja Karyawan seluruhnya valid.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.706 > 0.6$) maka variabel Kinerja Karyawan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

Deskripsi Variabel Analisis Kompensasi (X1)

Tabel 9. Deskripsi Variabel Analisis Kompensasi

Statistics		
X1		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		43.07
Median		44.00
Mode		45
Minimum		32
Maximum		50

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Analisis kompensasi adalah 32 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 18. Nilai rata-rata variabel Analisis kompensasi adalah 43,07 pada skala 10 sampai dengan 50. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($43,07 > 30$) maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi cenderung baik. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Analisis kompensasi pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pernyataan tentang budaya organisasi baik.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 10. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Statistics		
X2		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		42.92
Median		42.00
Mode		40
Minimum		30
Maximum		50

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel lingkungan kerja adalah 30 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 20. Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 42,92 pada skala 10 sampai dengan 50. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($42,92 > 30$) maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja cenderung baik. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pernyataan tentang kompensasi finansial baik.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 11. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Z		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		43.17
Median		43.00
Mode		44
Minimum		31
Maximum		50

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel motivasi kerja adalah 31 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 19. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 43,17 pada skala 10 sampai dengan 50. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($43,17 > 30$) maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja cenderung baik. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian yaitu motivasi kerja pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pernyataan tentang motivasi kerja baik.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

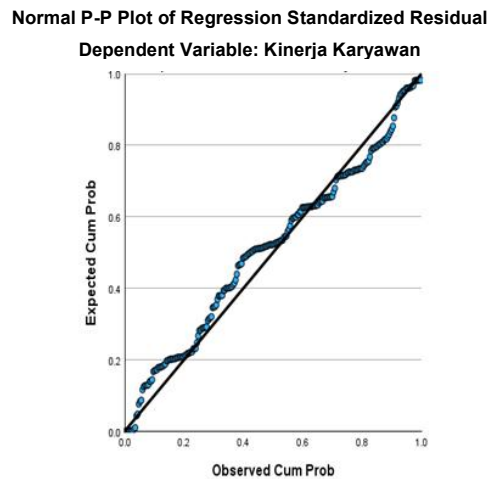
Tabel 12. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
Y		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		42.68
Median		43.00
Mode		45
Minimum		30
Maximum		50

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel kinerja karyawan adalah 30 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 20. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 42,68 pada skala 10 sampai dengan 50. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($42,68 > 30$) maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan cenderung baik. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap

variabel-variabel penelitian yaitu kinerja karyawan pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pernyataan tentang kinerja karyawan baik.

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 13. Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Analisis Kompensasi	.271	3.685
	Lingkungan Kerja	.271	3.696
	Motivasi Kerja	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel coefficient *Collinearity Statistics* di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh variabel independen X1 memiliki nilai Tolerance = 0.271 dan VIF 3.685. Variabel independen X2 memiliki nilai Tolerance = 0.271 dan VIF 3.696. Variabel independen Z memiliki nilai Tolerance = 0.983 dan VIF 1.017. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal (0.1) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal (< 10) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2.115$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.5337 < DW (2.115) < 2.466$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 14. Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

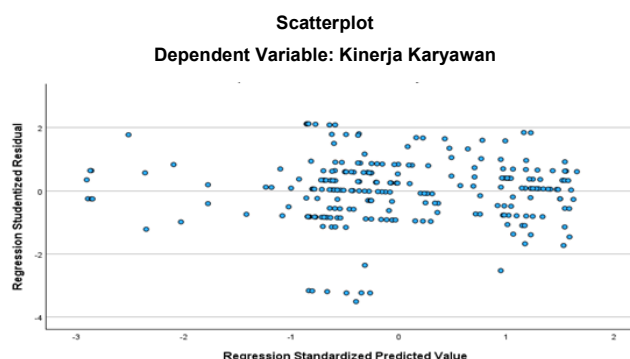
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.508	4.067	2.115

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatter plot* memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar- benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 2. Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 15. Model Summary Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi kerja Sebagai Intervening

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.508	4.067

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.508 yang menunjukkan bahwa X1 (Analisis Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja) dan Z (Motivasi Kerja) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,8% variasi Y sedangkan 49,2% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya Keselamatan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Kondisi kerja, dan lain-lain.

Tabel 16. Anova Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Intervening

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.958	3	140.986	85.083	<.001 ^b
	Residual	398.144	76	6.548		
	Total	8212.102	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari gambar diatas melalui uji f dengan SPSS versi 31 diperoleh nilai Fhitung = 85.083 dengan nilai probabilitas sig sebesar 0.001 maka dapat disimpulkan nilai Fhitung (85.083) > Ftabel (2.734), dan sig (0.001) < α (0.05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang memiliki arti model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan secara simultan Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Intervening di PT Cahaya Sukses Pratama.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Intervening yaitu sebagai berikut:

Tabel 17. Koefisien Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.812	1.370		3.230	.905
	Analisis Kompensasi	.438	.121	.376	3.613	.001
	Lingkungan kerja	.057	.132	.051	.436	.665

a. Dependent Variable: Z

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4.812 + 0.438X_1 + 0.057X_2$$

(0.001) (0.665)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar a = 4.812 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Sementara itu, koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0.438 menunjukkan adanya hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0.057 juga menunjukkan hubungan positif, sehingga peningkatan lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil. *

Tabel 18. Koefisien Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.613	2.172		3.230	.515
	Analisis Kompensasi	.338	.321	.376	4.633	.001
	Lingkungan kerja	.076	.145	.252	.536	.554
	Motivasi Kerja	.402	.187	.792	1.436	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.613 + 0.338X_1 + 0.076X_2 + 0.402Z$$

(0.001) (0.554) (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar $a = 3.613$ mengindikasikan bahwa apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0.338 menunjukkan hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.076 juga menunjukkan hubungan positif, sehingga peningkatan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi motivasi kerja (Z) sebesar 0.402 menunjukkan hubungan positif yang lebih kuat, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hasil perhitungan dengan uji sobel online pertama menunjukkan nilai Z pada variabel Motivasi Kerja sebesar 2,53 dan karena nilai Z yang diperoleh sebesar $2,53 > 1,96$ (taraf 5% yaitu 1,96) maka membuktikan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada Uji Sobel Kedua Nilai X_1 pada variabel lingkungan kerja sebesar 1,08 dan karena nilai X_1 yang diperoleh sebesar $1,08 < 1,96$ (taraf 5% yaitu 1,96) maka membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi hubungan analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0.438 dalam persamaan $\hat{Y} = 4.812 + 0.438X_1 + 0.057X_2$ dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0.001. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 sehingga H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan arah positif, yang berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.057 dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0.665. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan, sehingga kondisi lingkungan kerja belum mampu meningkatkan motivasi kerja secara berarti.

Hipotesis ketiga menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0.338 dalam persamaan $\hat{Y} = 3.613 + 0.338X_1 + 0.076X_2 + 0.402Z$ dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0.001. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, maka H_{3o} ditolak dan H_{3a} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, sehingga peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis keempat menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.076 dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0.554. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga H_{4o} diterima dan H_{4a} ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja.

Hipotesis kelima menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja (Z) sebesar 0.402 dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga H_{5o} ditolak dan H_{5a} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hipotesis keenam menguji peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan nilai Z sebesar 2,53 yang lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, sehingga kompensasi dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja.

Hipotesis ketujuh menguji peran lingkungan kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan nilai sebesar 1,08 yang lebih kecil dari 1,96 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga pengaruh motivasi terhadap kinerja terjadi secara langsung tanpa melalui variabel lingkungan kerja sebagai mediator.

PEMBAHASAN

Analisis Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Budaya organisasi memiliki Analisis signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan arah positif, artinya makin tinggi Kompensasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Motivasi Kerja. Analisis Kompensasi terhadap Motivasi Kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Analisis Kompensasi sebesar $b_1 = 0.438$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 4.812 + 0.438X_1 + 0.057X_2 + 0.513Z$.

Analisis Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi kerja (Z) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat Analisis parsial Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dengan arah positif sehingga makin tinggi adanya Kompensasi maka makin tinggi pula Motivasi Kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutia dan Widyasuti (2023) menyatakan bahwa kompensasi memiliki Analisis positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, di mana pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan semangat, dorongan, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan juga penelitian Silmi Nadhira, Setiawan (2023) yang menyatakan Analisis Kompensasi di PT Sukses Maju Sejahtera Farmasi berAnalisis baik dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berAnalisis secara signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai. Sejalan dengan temuan tersebut, Widia (2022) juga menyatakan kompensasi tidak berAnalisis terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Edi dan Rita (2022) menunjukkan kompensasi berAnalisis negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Analisis Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan Kerja memiliki Analisis tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan arah positif. Hal ini kemungkinan disebabkan karena lebih dari 50% karyawan di PT Cahaya Sukses Pratama adalah perempuan yang bukan merupakan tulang punggung keluarga, sehingga kompensasi bukanlah prioritas utama dalam bekerja. Selain itu, mayoritas karyawan berusia di bawah 30 tahun, yang kebutuhan hidupnya tidak sebesar mereka yang sudah berkeluarga, sehingga gaji mereka sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Analisisnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier ganda $\hat{Y} = 4.812 + 0.057X_2 + 0.513Z$.

Lingkungan Kerja (X_2) tidak berAnalisis terhadap Motivasi Kerja (Z). Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Princesza Feyga Candi Permana, Antyo Pracoyo (2022) menyatakan Lingkungan Kerja berAnalisis positif terhadap Motivasi Kerja. Aziz Setyawan, Wasi Bagasworo (2022) menyatakan Aziz Setyawan, Wasi Bagasworo (2022). Dan penelitian Yulia Arlinda, Sarifudin Serip, Sulaimiah (2023) yang menyatakan Yulia Arlinda, Sarifudin Serip, Sulaimiah (2023).

Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini terdapat Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Analisisnya ditunjukkan oleh persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3.613 + 0.338X_1 + 0.076X_2 + 0.402Z$. Koefisien berAnalisis bahwa Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis empat penelitian ini di terima yang berarti bahwa terdapat Analisis persial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Kompensasi maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan beranalisis langsung terhadap kinerja serta kepuasan kerja. Selain itu, Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kompensasi agar sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan karyawan.

Analisis antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian ini terdapat Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Analisisnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier ganda $\hat{Y} = 3.613 + 0.338X_1 + 0.076X_2 + 0.402Z$. Bahwa Lingkungan Kerja (X_2) tidak berAnalisis terhadap Kinerja Karyawan (X_1).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Cahaya Sukses Pratama lebih diAnalisis oleh faktor lain, seperti kompensasi dan motivasi kerja, dibandingkan dengan lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor pendukung kenyamanan dalam bekerja, namun dalam penelitian ini lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berAnalisis signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan lebih memprioritaskan faktor kompensasi dan motivasi dalam

meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian oleh Rahmawati (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem penghargaan dan motivasi yang memadai.

Analisis antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini adalah terdapat Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Sukses Pratama. Analisisnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier ganda $\hat{Y} = 3.613 + 0.338X_1 + 0.076X_2 + 0.402Z$. Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis lima penelitian ini di terima yang berarti bahwa terdapat Analisis persial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Motivasi Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku kerja karyawan dan berAnalisis langsung terhadap kinerja. Selain itu, Sutrisno (2018) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Motivasi Kerja memediasi kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mediasi menggunakan uji Sobel, diperoleh nilai Z hitung sebesar 2,53. Nilai tersebut lebih besar dari nilai Z tabel sebesar 1,96 pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berAnalisis langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memiliki Analisis tidak langsung melalui motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Mangkunegara (2021) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama perilaku kerja karyawan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan Kerja memediasi Analisis motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mediasi yang telah dilakukan, diperoleh nilai Z hitung sebesar 1,08. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai Z tabel sebesar 1,96 pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki Analisis langsung terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja tidak berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih diAnalisis secara langsung oleh motivasi kerja tanpa melalui peran lingkungan kerja sebagai mediator. Dengan

kata lain, kondisi lingkungan kerja yang ada belum mampu memperkuat atau menjembatani Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, terutama apabila kondisi lingkungan kerja relatif sudah memadai dan tidak menjadi faktor pembeda bagi karyawan. Penelitian lain oleh Pratama dan Wijaya (2018) juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki peran mediasi yang signifikan terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi dan kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik terhadap motivasi maupun kinerja karyawan, sehingga bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan keduanya. Di sisi lain, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja, yang berarti kompensasi dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Namun, lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hubungan tersebut terjadi secara langsung tanpa peran variabel intervening.

DAFTAR RUJUKAN

- Arlinda, Y., Serip, S., & Sulaimiah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Edi, & Rita. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Hasibuan, M. (2020). Analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan (Tesis, Universitas Indonesia). UI Repository. <https://lib.ui.ac.id/hasibuan2020>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 66-78.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Evaluasi kinerja pegawai (Disertasi, Universitas Padjadjaran). UNPAD Repository. <https://repository.unpad.ac.id/mangkunegara2020>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). Human resource management (Disertasi, University of Florida). UF Repository. <https://ufl.edu/repo/mondy2020>
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). Human resource management (Tesis, Louisiana State University). LSU Repository. <https://repository.lsu.edu/mondy2020>
- Nadhira, S., & Setiawan. (2023). Analisis Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Sukses Maju Sejahtera Farmasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(2).
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship*, 3(1).
- Pratama, & Wijaya. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(2).
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Perilaku organisasi (Tesis, University of Arizona). UofA Repository. <https://repository.arizona.edu/robbins2020>
- Sedarmayanti, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja (Tesis, Universitas Padjadjaran). UNPAD Repository. <https://repository.unpad.ac.id/sedarmayanti2021>

-
- Setiawan. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1).
- Sofyan, D. K. (2013). Manajemen Industri. Lhokseumawe: Graha Ilmu.
- Sutanto. (2023). *Organizational Performance and Human Resource Management*. Bandung: Alfabeta.
- Sutia, & Widyasuti. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja. *Jurnal Manajemen Terapan*, 11(4).
- Sutrisno, E. (2021). Prinsip dasar manajemen sumber daya manusia (Tesis, Universitas Negeri Jakarta). UNJ Repository. <https://repository.unj.ac.id/sutrisno2021>
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*.
- Widia. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(1).