

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) CABANG MATTOANGING MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Meltiana Sartika Ayu¹, Azhary Ismail², Monalisa³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
dewysartika636@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Cabang Mattoanging Makassar Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dalam pengambilan sampel penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda terhadap 50 karyawan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero Makassar. Begitu juga dengan Lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan p di PT PLN Persero Makassar Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat diterima. Dan hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT PLN Persero Makassar dapat diterima.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001; 67). Sedangkan menurut (Rivai dan Basri dalam Kaswan, 2012; 187). Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan *selama* periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibun, 2009: 118). Kompensasi diharapkan mampu memberikan Kompensasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkat Kompensasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan terdorong dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara 2009: 84).

Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja sosial Menurut Sedarmayanti (2016)

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

Kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi (Notoadmojo, 2009)

Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Cabang Mattoangin Makassar Sulawesi Selatan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Mattoangin Makassar Sulawesi Selatan?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi pada Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Mattoangin Kota Makassar Sulawesi Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Mattoangin Kota Makassar Sulawesi Selatan?

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bisa berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cita rasa, karsa karya (Dewi dan Harjono, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang mengendalikan faktor yang lain (Eri Susan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah memperoleh, menata, memotivasi, dan mengendalikan (Pardede dan Mustam, 2012).

Menurut Dessler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nawawi (2012) Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut berkerja.

Menurut Gary Dessler (2007) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Sedangkan Menurut Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan Kompensasi untuk bekerja, maka akan membawahkan pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2010)

Menurut Danang Sunyoto (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau saran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sulistiyantri dan Rosiden (2003:223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, (2002:78)

Dapat disimpulkan apa itu kinerja dari pengertian- pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu bahwa kinerja pada dasarnya apa yang sudah dilakukan karyawan dalam kegiatannya sehari-hari diperusahaan dan menghasilkan output yang berkualitas atau berbentuk jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan untuk tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris diatas maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

METODOLOGI

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). menggunakan aplikasi perhitungan statistika yaitu SPSS (Statistical Package for the social). Untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan dalam persamaan variabel yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau yang dipengaruhi (kinerja karyawan)

A = Konstanta regresi

b1 = Koefisien regresi kompensasi

b2 = Koefisien regresi Lingkungan kerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Kompensasi

HASIL

Dalam deskripsi responden diuraikan karakteristik responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Deskripsi responden ini dimaksudkan untuk melihat tingkat pemahaman dan kapasitas responden terhadap pernyataan dalam kuisioner penelitian. Karakteristik responden yang dimaksud adalah responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja.

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	38	60,0
Perempuan	22	40,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki yang mengisi kuisioner berjumlah 38 orang 60%. Sementara responden perempuan berjumlah 22 orang atau 40% dari total responden

Tabel 4.2.Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	6	7,5
> 45 Tahun	14	5,0
20-35 Tahun	19	48,8
35-45 Tahun	21	38,8
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia antara 20-35 tahun sebanyak 19 responden, kemudian responden dengan usia antara 35-45 tahun sebanyak 21 responden. Responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 6 responden dan hanya ada 4 responden dengan usia diatas 45 tahun.

Tabel 4.3.Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	2	4.0
S1	43	86.0
D3	5	10.0
SMA	0	0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3. menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 responden, disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 responden, tingkat pendidikan S2 hanya ada 2 responden dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan SMA.

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Menurut Agama

Agama	Frekuensi	Persentase
Islam	33	66,
Kristen	15	30
Hindu	2	4
Budha	-	
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang beragama islam sebanyak 33 responden atau 66%, kemudian responden beragama Kristen sebanyak 15 responden atau

30%. Sedangkan Responden yang beragama Hindu sebanyak 2 responden atau 4%, tidak ada responden yang beragama Budha

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Valid Percent
Valid	< 2 tahun	3	6,0
	2-5 tahun	20	40,0
	5-10 tahun	22	44,0
	➤ 10	5	10,0
	Total	50	100.0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table 4.4 diatas, jumlah responden terbanyak adalah responden dengan periode masa kerja antara 5 – 10 yaitu 22 responden atau 44%. Disusul oleh responden dengan masa kerja antara 2-5 tahun, tahun yang berjumlah 20 responden atau 40%. Responden dengan massa kerja diatas 10 tahun berjumlah 75 responden atau 810%. Sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun ada 3 responden atau 6% dari total reponden

Hasil Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5.Vaiditas variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	hitung	tabel	Keterangan
1	X1.1	0.641	0.279	Valid
2	X1.2	0.544	0.279	Valid
3	X1.3	0.809	0.279	Valid
4	X1.4	0.519	0.279	Valid
5	X1.5	0.584	0.279	Valid
6	X1.6	0.809	0.279	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 6 item pertanyaan pada variabel Kompensasi, memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} . Dengan demikian kuesioner yang digunakan variable Kompensasi dinyatakan valid

Tabel 4.6.Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

No	Pernyataan	hitung	tabel	Keterangan
1	X2.1	0.604	0.279	Valid
2	X2.2	0.562	0.279	Valid
3	X3.3	0.593	0.279	Valid
4	X2.4	0.573	0.279	Valid
5	X2.5	0.520	0.279	Valid
6	X2.6	0.603	0.279	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 Hasil uji validitas variable Lingkungan kerja (X2) sebagaimana terlihat pada table 4.6. bahwa dari 6 item pertanyaan pada variabel Lingkungan kerja, keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian kuesioner yang digunakan variable Lingkungan kerja dinyatakan valid

Tabel 4.7.Validitas variable Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0.576	0.279	Valid
2	Y.2	0.741	0.279	Valid
3	Y.3	0.539	0.279	Valid
4	Y.4	0.554	0.279	Valid
5	Y.5	0.576	0.279	Valid
6	Y.6	0.741	0.279	Valid
7	Y.7	0.521	0.279	Valid
8	Y.8	0.554	0.279	Valid
9	Y.9	0.544	0.279	Valid
10	Y.10	0.547	0.279	Valid

Sumber :Olah data statistik, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7. menunjukkan hasil uji validitas variable Kinerja karyawan (Y), dari 13 item pertanyaan pada variable (Y) keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian kuesioner yang digunakan oleh variable Kinerja karyawan dinyatakan valid.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Makassar. Hal ini membuktikan hipotesa yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Persero Makassar. Dengan demikian maka hipotesa dapat diterima.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam bekerja di suatu organisasi. Hal ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lainnya. Berikut Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan:

1. Motivasi Karyawan

Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Pemenuhan Kebutuhan dan Harapan:

Kompensasi yang memadai membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, seperti kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan keamanan finansial. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan lebih fokus dan memiliki energi yang lebih untuk bekerja dengan baik.

3. Retensi Karyawan:

Kompensasi yang kompetitif dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan berpotensi tinggi dan berkinerja baik. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang setara atau lebih baik daripada tawaran dari perusahaan lain, mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

4. Produktivitas dan Kualitas Kerja:

Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka cenderung lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

5. Kepuasan Kerja:

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung lebih bahagia dan puas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesa yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero Makassar. Dengan demikian maka hipotesa dapat diterima. Lingkungan kerja di PLN dapat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor dan kondisi yang ada di tempat kerja, termasuk aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi perilaku dan performa karyawan. Terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN Persero antara lain

1. Fasilitas dan Sarana Kerja

Fasilitas dan sarana kerja yang memadai dan modern dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Contohnya, jika PLN menyediakan peralatan dan teknologi terkini, seperti perangkat lunak manajemen energi yang canggih, maka karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi mencakup budaya, nilai-nilai, dan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Jika PLN memiliki iklim organisasi yang positif, di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, iklim organisasi yang toksik atau tidak mendukung dapat menghambat motivasi dan performa karyawan.

3. Keadilan dan Penghargaan:

Sistem penghargaan dan pengakuan yang adil sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika PLN memiliki kebijakan penghargaan yang jelas dan transparan, di mana karyawan dihargai atas prestasi dan kontribusinya, maka hal ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

4. Dukungan Pimpinan dan Rekan Kerja:

Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat berdampak besar pada kinerja karyawan. Pimpinan yang memahami dan mendukung kebutuhan serta aspirasi karyawan, serta rekan kerja yang bekerja sebagai tim yang solid, akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja

5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan:

Lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Jika PLN memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, program kesejahteraan karyawan, dan dukungan untuk manajemen stres, maka karyawan cenderung lebih bahagia dan berkinerja lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero Makassar. Begitu juga dengan Lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan p di PT PLN Persero Makassar Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat diterima. Dan hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT PLN Persero Makassar dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, dalam. Robbins. 2006:260), (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, 3(4), 130–141.
- Danang Sunyonto, (2013), (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Danang . Sunyonto. 2013 (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Purim Sejahtera Wood di Klakah Lumajang. *Repository Stie Widya Gama Lumajang*, 1992.
- Deseler 2015:3. (2016). Pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studikusus pada Kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo). *Pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, July, 1–23.
- Gary. Dessler. (2007. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230–244.
- Handoko, (2001:156) (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta). *Skripsi, Fakultas E, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama*
- Hasibuan, (2017). (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja, 6(2), 10.2009:46,
- Mangkunegara, (2013) (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RGSB Berkah Jaya Garut, 1, 12–26.
- Mangkunegara, (2001:67) (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pt. Securindo Packatama Indonesia Pada Cabang Rs. Santosa, Paskal Dan Bip Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174
- Mathis dan Jackson, (2002:119) (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kompensasi Kerja Karyawan pada KUD Karangploso Malang. *Jurnal Publikasi Ilmu Komputer Dan Multimedia*, 2(2), 121–122.