

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo

*Wildan Muzaqi¹, Ai Netty Sumidartini²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

Abstract.

Every company always expects every employee to have achievements, because employees who excel will make an optimal contribution to the company. Superior and quality performance can be obtained if the company is able to contribute to employees as compensation for the company's services to its employees. In addition, the performance of an organization will increase if there is motivation and a good work environment from the organization itself. The method used in this research is descriptive quantitative, the population in this study are employees of PT Surgika Alkesindo. The number of samples used in this study were 99 people. The effect of Compensation (X_1) on Performance (Y) is $0.000 < 0.05$ and the value of $T_{count} > T_{table}$ is $3.894 > 1.895$, then H_{o1} is rejected and H_{a1} is accepted, the partial effect is 9.2%. The effect of Motivation (X_2) on Performance (Y) is $0.000 < 0.05$ and the value of $T_{count} > T_{table}$ is $8.734 > 1.895$ then H_{o2} is rejected and H_{a2} is accepted, the partial effect is 60.4%, and the influence of the Work Environment (X_3) on Performance (Y) is $0.011 < 0.05$ and the value of $T_{count} > T_{table}$ is $2.593 > 1.895$, then H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted, the partial effect is 6.3%. Effect of Compensation (X_1), Motivation (X_2) and Work Environment (X_3) on Performance (Y) is $F_{count} 169.011 > F_{table} 2.70$, then H_{o4} is rejected and H_{a4} is accepted. There is an effect of Compensation, Motivation and Work Environment simultaneously on Performance significantly at PT Surgika Alkesindo by 84.2

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Performance

Cronicle of Article: Received (06,04,2023); Revised (10,04,2023); and Published (15,04,2023).

©2023 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author: Wildan Muzaqi adalah Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. Corresponding Author: wildanmuzaqi080893@gmail.com

How to cite this article : Muzaqi, Wildan., Netty Sumidartiny, Ai.,(2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo', *Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis*, 3(2)., pp. 205 - 2013 Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan mampu menguasai pangsa pasar yang dibidik. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil memajukan perusahaan, kedua belah pihak diuntungkan. Bagi karyawan, kesuksesan adalah realisasi potensi dan peluang pribadi untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan bagi organisasi, kesuksesan adalah sarana pertumbuhan dan perkembangan. Untuk mencapai kinerja yang unggul dan berkualitas, setiap perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa perusahaan kepada karyawannya. Jika gaji dibayarkan dengan benar, karyawan akan meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan (Handoko, T, 2015: 150). Selain itu, peningkatan motivasi karyawan seperti tanggung jawab dalam bekerja, tentunya mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Begitu juga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka tingkat kinerja para karyawan di perusahaan akan meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada PT Surgika Alkesindo yang didirikan pada tahun 1996 di Bandung, Indonesia. Gaji di PT Surgika Alkesindo cukup masuk akal, terlihat dari gaji pegawai yang sesuai dengan UMR saat ini. Namun demikian, kompensasi termasuk biaya *entertainment*, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk menjalin hubungan, seperti pesta, minuman, menonton film, karaoke, dan kegiatan lainnya yang biayanya cukup besar. Karyawan PT Surgika Alkesindo menerima insentif untuk memenuhi target penjualan, namun kurangnya transparansi perusahaan dalam pembayaran insentif karyawan membuat sulit untuk menghitung gaji yang sebenarnya. Motivasi yang ada di PT Surgika Alkesindo kurang baik, hal ini disebabkan kurangnya peran atasan dalam pemenuhan target karyawan sebagai Ketua Tim, antara lain tidak adanya motivasi maupun arahan yang jelas & terarah, adanya kompetisi yang kurang sehat antar anggota tim (cenderung saling menjatuhkan, dan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan).

Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada di PT Surgika Alkesindo masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dimana banyak proses kerja dan kebijakan kerja yang bertumpuk-tumpuk akibat tidak adanya kejelasan tugas antar karyawan sehingga efisiensi kerja tidak tercapai. Hal-hal tersebut yang berpotensi menyebabkan kinerja karyawan pada PT Surgika Alkesindo masih rendah, sebagai contoh dapat dilihat dari data penjualan berdasarkan brand periode 2020 - 2021 pada Divisi Aesthetic dimana penjualannya mengalami fluktuasi sebesar 97%. Berdasarkan target penjualan tahun 2021 sebesar Rp35.000.000.000,00 (tiga puluh lima miliar rupiah), ketercapaian penjualan sebesar 73%.

Tabel 1.1 Data Penjualan berdasarkan Brand Divisi Aesthetic PT Surgika Alkesindo Periode 2020 – 2021

BRAND	TOTAL 2020	TOTAL 2021	TARGET 2021	Ach VS Target	Growth (%)
VIORA	2.764.884.961	3.407.489.289	10.000.000.000	34%	23%
LUMENIS	4.513.546.886	11.426.112.661	12.000.000.000	95%	153%
HEINE	243.245.056	656.599.173	800.000.000	82%	170%
USHIO	3.226.478.455	6.211.761.223	5.800.000.000	107%	93%

BRAND	TOTAL 2020	TOTAL 2021	TARGET 2021	Ach VS Target	Growth (%)
CONMED	589.132.655	1.082.341.627	1.200.000.000	90%	84%
AURORA	234.967.688	345.890.909	700.000.000	49%	47%
TOSKANI	899.168.561	991.283.134	3.000.000.000	33%	10%
KLAPP	435.841.839	543.289.543	800.000.000	68%	25%
SUTTER	2.283.372	715.460.393	700.000.000	102%	31234%
TOTAL	12.909.549.473	25.380.227.952	35.000.000.000	73%	97%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

LITERATUR REVIUW

1. Administrasi Bisnis

Administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang halal tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku di masyarakat.

3. Kompensasi

Mathis dan Jackson (2016:425), mendefinisikan kompensasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja dalam organisasi.

4. Motivasi

Wibowo (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah beberapa keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang memicu semangat atau dorongan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan Organisasi.

5. Lingkungan Kerja

Menurut Agus Ahyari (2015:126), lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan fungsinya, seperti perusahaan yang bersangkutan.

Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahmeem Siddiqi (2018) dan Asmayana (2018) membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

6. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

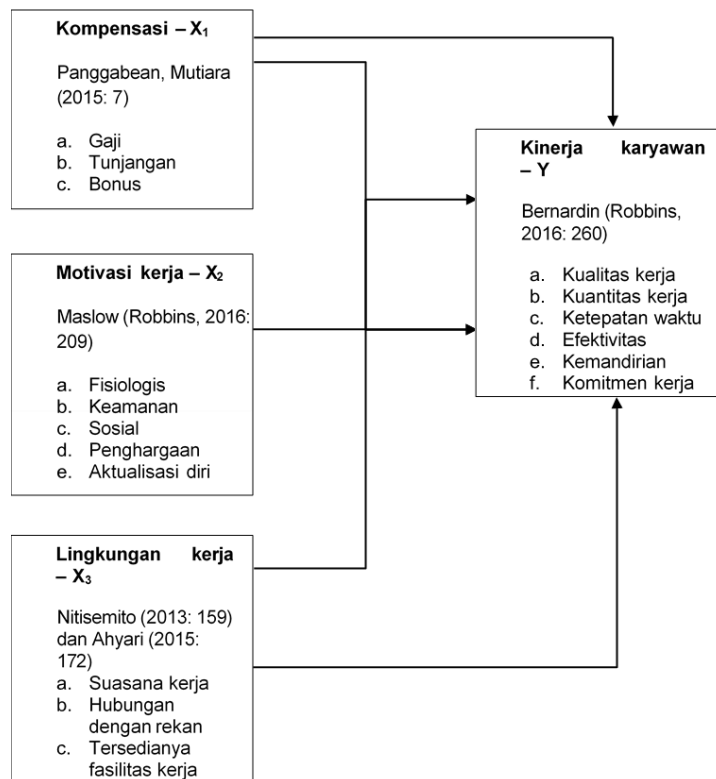
Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilian Diah Pertiwi (2014) membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

7. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchamad Ressa Farizki (2017) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

8. Hubungan antara Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

9. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahmeem Siddiqi (2018) dan Dilian Diah Pertiwi (2014) membuktikan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Teori

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Variabel Bebas berupa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan Variabel Terikat berupa Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik Pengumpulan Data berupa kuesioner dalam 45 pertanyaan yang dibagikan kepada 99 orang karyawan PT Surgika Alkesindo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Cara untuk menguji validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Berdasarkan tabel r (*Pearson Product Moment*) dengan tingkat signifikansi 0,05 apabila N sebanyak 99, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,197$.

a. Kompensasi (X₁)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X₁

Butir Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	Syarat (r tabel)	Keterangan
Item_1	0,899	0,197	Valid
Item_2	0,711		Valid
Item_3	0,853		Valid
Item_4	0,861		Valid
Item_5	0,869		Valid
Item_6	0,673		Valid
Item_7	0,863		Valid

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Pada variabel Kompensasi (X_1) ini terdapat 7 butir pernyataan yang keseluruhannya adalah valid dengan nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,197.

b. Motivasi (X_2)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X_2

Butir Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	Syarat (r tabel)	Keterangan
Item_1	0,854	0,197	Valid
Item_2	0,872		Valid
Item_3	0,909		Valid
Item_4	0,938		Valid
Item_5	0,940		Valid
Item_6	0,930		Valid
Item_7	0,931		Valid
Item_8	0,913		Valid
Item_9	0,925		Valid
Item_10	0,562		Valid
Item_11	0,932		Valid
Item_12	0,910		Valid
Item_13	0,901		Valid
Item_14	0,898		Valid
Item_15	0,507		Valid

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Pada variabel Motivasi (X_2) ini terdapat 15 butir pernyataan yang keseluruhannya adalah valid dengan nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,197.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas X_3

Butir Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	Syarat (r tabel)	Keterangan
Item_1	0,834	0,197	Valid
Item_2	0,819		Valid
Item_3	0,827		Valid
Item_4	0,838		Valid
Item_5	0,734		Valid
Item_6	0,756		Valid
Item_7	0,781		Valid

Butir Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	Syarat (r tabel)	Keterangan
Item_8	0,842		Valid
Item_9	0,833		Valid

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) ini terdapat 9 butir pernyataan yang keseluruhannya adalah valid dengan nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,197.

d. Kinerja (Y)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Y

Butir Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	Syarat (r tabel)	Keterangan
Item_1	0,908	0,197	Valid
Item_2	0,748		Valid
Item_3	0,863		Valid
Item_4	0,885		Valid
Item_5	0,709		Valid
Item_6	0,374		Valid
Item_7	0,619		Valid
Item_8	0,666		Valid
Item_9	0,562		Valid
Item_10	0,634		Valid
Item_11	0,616		Valid
Item_12	0,626		Valid
Item_13	0,705		Valid
Item_14	0,720		Valid

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) ini terdapat 14 butir pernyataan yang keseluruhannya adalah valid dengan nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,197.

2. Uji Reliabilitas

Tujuannya adalah untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Jika nilai *Cronbac'h alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dapat dikatakan memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai *Cronbac'h alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	Kompensasi	0,918	0.60	Reliabel
2	Motivasi	0,975		Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,932		Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,967		Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.5 uji reliabilitas variabel Kompensasi (X_1) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918. Variabel Motivasi (X_2) menghasilkan nilai *Cronbac'h Alpha* sebesar 0,975. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) menghasilkan nilai *Cronbac'h Alpha* sebesar 0,932. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbac'h Alpha* sebesar 0,967,

sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument tersebut reliabel karena memiliki nilai *Cronbac'h Alpha* diatas 0,60.

3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil output dengan software SPSS, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	.599		6.922	.000
	Kompensasi	.172	.044	.206	3.894	.000
	Motivasi	.460	.053	.617	8.734	.000
	Lingkungan	.095	.037	.188	2.593	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan *output coefficient* ini, akan dibuktikan hipotesis secara parsial, beta pengaruh yang dihasilkan, serta pembentukan persamaan regresi. Persamaan regresi linier dalam penelitian ini dapat dibentuk dari hasil *Coefficient* pada kolom *Standardized Coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4,148 + 0,172 X_1 + 0,460 X_2 + 0,095 X_3$$

4. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji Statistik F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA^a dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	939.897	3	313.299	169.011	.000 ^a
	Residual	176.103	95	1.854		
	Total	1116.000	98			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $169,011 > 2,70$, yang diperoleh pada variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) ini menunjukkan bahwa H_4 diterima yakni terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji Statistik T)

Uji t menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.148	.599		6.922	.000
Kompensasi	.172	.044	.206	3.894	.000
Motivasi	.460	.053	.617	8.734	.000
Lingkungan	.095	.037	.188	2.593	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $3,894 > 1,895$, yang diperoleh pada variabel Kompensasi (X_1) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_1 diterima yaitu ada pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $8,734 > 1,895$, yang diperoleh pada variabel Motivasi (X_2) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_2 diterima yaitu ada pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Lingkungan (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $2,593 > 1,895$, yang diperoleh pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_3 diterima yaitu ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo sebesar 9,2%.
- Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo sebesar 60,4%.
- Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo sebesar 6,3%.
- Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo sebesar 84,2%. Sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, peneliti menyampaikan saran yaitu:

1. Bagi PT Surgika Alkesindo:
 - a. Melakukan perbaikan pada hal-hal yang mempengaruhi variabel Kompensasi, dengan cara melakukan transparansi terhadap besarnya insentif atau bonus karyawan dan perlunya memperhatikan pemberian tunjangan jabatan seperti parkir gratis dan kartu kredit, dll.
 - b. Melakukan perbaikan pada hal yang mempengaruhi variabel Motivasi, dengan cara perusahaan dapat memfasilitasi karyawan agar memiliki tempat tinggal dengan penghasilan yang diperoleh selama ini, misalnya bekerja sama dengan bank untuk KPR yang ringan bunga, dll.
 - c. Melakukan perbaikan pada hal yang mempengaruhi variabel Lingkungan Kerja, dengan cara meningkatkan bonding attachment antar karyawan agar dapat tercipta suasana yang kondusif dan saling menghormati.
 - d. Melakukan perbaikan pada hal yang mempengaruhi variabel Kinerja, dengan cara meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan meliputi pelatihan yang menarik, gaji/ insentif/ bonus yang bersaing dengan perusahaan lain, dll.
2. Bagi Akademisi, agar memperdalam dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan, kompetisi, kepemimpinan, kondisi pekerjaan serta populasinya lebih diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahyari, Agus. (2015). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert. L., and Jackson, John H. (2016). *Human Resource Management Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pertiwi, Dilian Diah. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah*
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Farizki, Muchamad Ressa. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017. e-ISSN : 2461-0593.
- Siddiqi, Tahmeem. (2018). *Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh*. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 15, Issue 5(April). ISSN 2289-1560.