

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PT. DWIKARYA MANDIRI
EKSPRESSINDO

*Rahma Iklila Siswanto¹, Hanuna Shafariah²

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

Abstract.

Compensation, a good working environment and motivation are basically the rights of employees and it is the role of the company to support the participation of its employees in achieving the goals that have been set so as to improve employee performance. The purpose of the study to determine the effect of compensation and work environment has a positive effect on employee performance at PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo. This research is Quantitative that is a method of producing knowledge that uses data in the form of valid numbers such as tools to analyze the description of what you want to know. According to Sugiyono (2017: 81) the sample is part of the population that is the basis of information in research, where the population is part of the number of characters owned by the population. Therefore, because the population as much as 45 people then for sampling techniques using saturated sampel method. From the results of research obtained compensation does not affect the importance of employee performance terhdap, where the Number t amount received is 1.067 and the number T chart is 2.017 (df42). the value of T is smaller than the value of T and the significance of T is greater than the value of alpha (0.292 0.05), as well as lingkungan important influence on employee performance. This is indicated by the Number t the amount received is 3.958 and T Chart Number 2.017 (df42) is less significant than alpha (0.000 0.05). That way, it can be concluded that there are positive and important consequences for elastic areas of activity to elastic employee performance. Elastic compensation (X1) and the area of activity (X2) in a way together have an important impact on the performance of employees of PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo. As shown in Figure f (18). 860) F chart (3.220), which means compensation as well as the environment of activities in a way that together have a role in influencing the performance of employees of PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance.

Cronicle of Article: Received (18,08,2023); Revised (23,08,2023); and Published (28,08,2023).

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

Profile and corresponding author : Rahma Iklima Siswanto adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author*: ikilarahma32@gmail.com

How to cite this article : Iklima Siswanto Rahma., Shafariah, Hanuna., (2023) "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo" *Adbispreneur*, 3(4),pp.435-443. Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini didorong untuk mengembangkan keterampilan yang sangat baik dari karyawan untuk mengembangkan bisnis. Perusahaan harus mampu menciptakan dan juga meningkatkan kualitas keahlian di lingkungannya. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satu aspek yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah sumber dari total level progress untuk mengevaluasi dapat menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Kehadiran sumber energi manusia dalam objek bersama memainkan peran yang sangat penting. Sumber daya operasional berkapasitas tinggi untuk menjalankan aktivitas bisnis. Kapasitas setiap sumber energi manusia yang saat ini tersedia di industri harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk menghasilkan output yang maksimal. Pencapaian tujuan industry tidak hanya melibatkan peralatan dan infrastruktur yang canggih, tetapi juga melibatkan lebih banyak praktisi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawannya.



PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo selalu memotivasi karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan kinerja. Salah satu aspek antusiasme karyawan dapat dikaitkan dengan pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan. Untuk kompensasi yang diberikan pada perusahaan ini berupa gaji yang diberikan sesuai dengan jenjang pendidikan dari masing-masing karyawan,

untuk pemberian gaji ini dilakukan setiap satu bulan sekali. Perusahaan juga memberikan tunjangan kepada karyawan berupa tunjangan kesehatan dan juga tunjangan hari tua, tunjangan ini diberikan berdasarkan masa kerja karyawan sendiri. Tidak lupa juga perusahaan memberikan insentif / imbalan kepada karyawan yang diberikan untuk meningkatkan performa karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang diciptakan pada perusahaan ini memiliki sistem kekeluargaan dalam interaksi dengan rekan kerja maupun dengan atasan sekalipun. Para karyawan di fasilitasi dengan baik seperti menyediakan alat komunikasi untuk bekerja, kendaraan untuk operasional serta menyediakan alat – alat berat jika diperlukan dalam mengangkut barang besar sekalipun. Perusahaan juga memberikan perlengkapan safety kepada karyawan yang bekerja di lapangan. Untuk penerangan ruangan dan keamanan sangat terjaga dengan baik. Hanya saja suara bising dari mesin mobil dan alat berat masing sering terdengar jelas masuk kedalam ruangan. Untuk mendongkrak semangat kerja karyawan PT.Dwikarya Mandiri Ekspresindo juga menanamkan semangat kerja dan menghargai karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh deflin (2018), I gede putu (2021), christin (2020), vivi (2020), dan sebastian (2020). Berhasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2001) bidang tindakan, yang merupakan seperangkat alat dan modul yang dirasakan, area dimana seseorang bergerak, aturan aktivitas, serta metode bekerja, mengekspresikan diri secara individu atau kelompok. Analisis ini diharapkan bisa memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensasi dan lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

Perusahaan akan selalu meningkatkan kemampuan karyawan, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat berhasil. Perusahaan menggunakan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pelatihan, peningkatan skill, kompensasi yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kegiatan insentif. Melalui proses ini, karyawan diharapkan lebih meningkatkan tanggung jawab pekerjaannya, karena karyawan telah terbekali oleh pembelajaran serta pelatihan yang berhubungan dengan aktivitas kegiatan pekerjaan. Di sisi lain pemberian kompensasi, poin bagus dalam pekerjaan dan insentif pada dasarnya merupakan hak karyawan dan tanggung jawab perusahaan untuk membantu karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak hanya pemberian kinerja karyawan yang relevan, tetapi banyak aspek yang berpengaruh termasuk pembayaran kompensasi. Hasil suatu kegiatan akan tercapai jika mendahului suatu perbuatan, yaitu pelaksanaan kewajiban yang mengikat.

LITERATUR REVIUW

Pemberian Kompensasi

Menurut Wilson Bangun (2012:225) kompensasi merupakan suatu yang di dapat pegawai atas pelayanan yang mereka sumbangkan atas profesinya. Menurut Samsudin (2010:187) kompensasi merupakan pemberian menanggapi pelayanan, bagus dengan cara langsung berbentuk duit (*finansial*) ataupun tidak langsung berbentuk apresiasi (*non- finansial*).

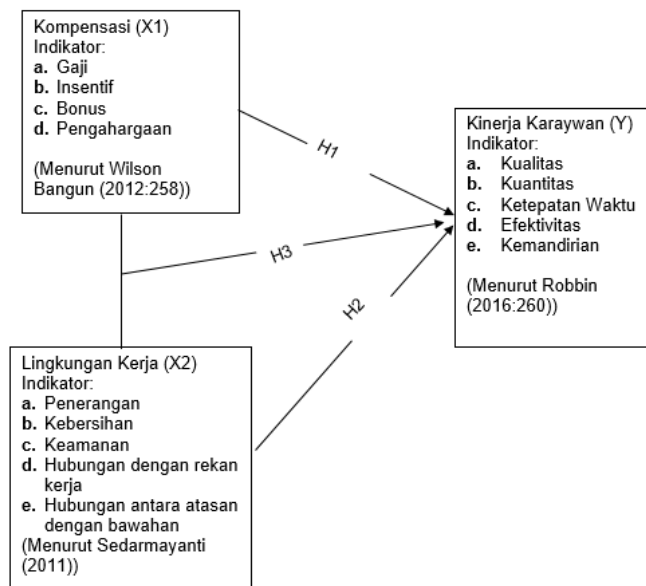
Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992:25) lingkungan kerja adalah sesuatu yang kurang lebih dapat dilihat oleh karyawan dan memengaruhi cara mereka melakukan tugas berat. Menurut Sedarmayanti (2001:12) bidang tindakan, yang merupakan seperangkat alat dan modul yang dirasakan, area dimana seseorang bergerak, aturan aktivitas, serta metode bekerja, mengekspresikan diri secara individu atau kelompok.

Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012:95) dalam bukunya yang berjudul pengukuran kinerja berbasis kompetensi, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kerangka Teori



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif mengasumsikan bahwa peristiwa yang ditargetkan oleh penelitian adalah satu ukuran untuk semua, diskrit, dan memiliki kecenderungan karakteristik untuk memprediksi hasil. Elastisitas dapat ditentukan dan diukur dengan menggunakan alat objektif dan dasar. Selanjutnya, hasil penelitian akan dideskripsikan, yaitu dengan menjelaskan secara terperinci mengenai fenomena atau peristiwa yang tengah berlangsung pada saat dilakukan penelitian pada objek yang diteliti. Untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat maka penelitian ini akan melakukan pengisian kuesioner. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel.

Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden yang mengisi menggunakan Kuesioner. Setelah data diperoleh maka kemudian hasilnya akan dijelaskan secara perspektif pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Memakai regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo Jakarta yang berjumlah 45 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah populasi beserta karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini teknik data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent yaitu pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.467	5.612		2.578	.014		
Kompensasi	.180	.169	.156	1.067	.292	.589	1.698
Lingkungan Kerja	.758	.192	.578	3.958	.000	.589	1.698

Sumber : Data diolah penulis dari SPSS versi 25.0 2023

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terkait dengan persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + \beta(X1) + \beta(X2)$$

$$Y = 14.467 + 0.180 + 0.758$$

Nilai konstanta sebesar 14.467 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai pada variabel pemberian kompensasi dan lingkungan kerja maka nilai pada variabel kinerja karyawan sebesar 14.467.

Nilai koefisien regresi β (X1) sebesar 0.180 yang dimana memberikan arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel X1 sebesar 1% maka variabel Y akan terjadi kenaikan pula sebesar 0.180.

Nilai koefisien regresi β (X2) sebesar 0.758 berarti bahwa ketika terjadi kenaikan pada

variabel X₂ sebesar 1% maka variabel Y akan terjadi kenaikan pula sebesar 0.758.

Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terkaitnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2). Ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.448	4.43576

Sumber : Data diolah penulis dari SPSS versi 25.0 2023

Hasil pengujian data sebelumnya menunjukkan nilai R Square sebesar 0,473, atau 47,3% yang menunjukkan bahwa variabel X₁ (Kompensasi) dan X₂ (Lingkungan Kerja) memiliki variasi kekuatan pengaruh sebesar 47,3% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X₁ (Kompensasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.260	5.13681
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah penulis dari SPSS versi 25.0 2023

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.277 atau 27.7. Hal ini berarti variabel X₁ (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki pengaruh hubungan sebesar 27.7%.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X₂ (Lingkungan Kerja)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.446	4.44285
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah penulis dari SPSS versi 25.0 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan hasil uji determinan koefisien secara parsial nilai *R Square* sebesar 0.459 atau 45.9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 45.9%.

Uji T merupakan uji parsial masing variabel dalam penelitian yang diuji, dengan uji t ataupun tes parsial. Nilai t perkiraan dan nilai t penting, yang merupakan output hasil pengolahan data, ditampilkan untuk uji t. Indeks berikut menunjukkan hasil uji t:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.467	5.612		2.578	.014		

Kompensasi	.180	.169	.156	1.067	.292	.589	1.698
Lingkungan Kerja	.758	.192	.578	3.958	.000	.589	1.698

Sumber : Data diolah penulis dari SPSS versi 25.0 2023

Uji-F, juga dikenal sebagai uji simultan, dimaksudkan untuk mengevaluasi daya tarik simultan dari 2 resin independen, daerah yang direkonstitusi dan aktif, jenis koloni resin, dan kinerja karyawan. Nilai F hitung dan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data disajikan pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	742.188	2	371.094	18.860	.000 ^b
Residual	826.390	42	19.676		
Total	1568.578	44			

Sumber : Data diolah penulis dari SPSS versi 25.0 2023

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 1.067 dan nilai t tabel adalah 2.017, masing-masing (df=43). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha (0.292 lebih besar dari 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi., **hipoteis 1 (H1) ditolak.**

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung yaitu 3.958 serta nilai t tabel yaitu 2.017 (df=42) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* (0.000 < 0.05) . Oleh sebab itu, sanggup disimpulkan kalau fleksibel kawasan fungsi berpengaruh positif serta signifikan pada variabel Kinerja Pegawai. Karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima.**

Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tes, dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung adalah 18.860 dan nilai f tabel adalah 3.220, yang menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel, dan nilai signifikansi adalah lebih rendah dari nilai alpha (0.000 hingga 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh kedua kompensasi dan lingkungan kerja. Akibatnya, **hipotesis 3 (H3) diterima.**

SIMPULAN DAN SARAN

Pemberian Kompensasi (X1) memiliki hubungan atau berkontribusi yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27.7%. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan atau berkontribusi yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 45.9%. Pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan sebesar 0,473, atau 47,3%. Sedangkan jumlah sebesar 52.7% terakhir dimasukkan oleh variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, kompensasi karena karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Pemberian motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.

Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja.

Pemimpin perusahaan juga diharapkan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang giat atau rajin bekerja. Seperti memberikan *reward* liburan gratis atau bonus yang membuat karyawan lebih bersemangat untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan ruang kerja yang kedap dari kebisingan suara mesin, sehingga karyawan dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alex S. Nitisemo. 2005. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Sembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahmud, Mahfoedz. 2005. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mankunegara, Prabu, Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mankunegara, AA Anwar, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009a. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- . 2009b. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah, H.M. Ma'ruf. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Aswaja Pressido.
- Supryanto. 2016. *Retrospektif Ilmu Administrasi Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2019. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

Moko, Wahdiyat. Ananto Basuki. Yusuf Risanto. 2021. *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Malang: UB Press.

Literasi Lain:

PT. Dwikarya Mandiri Ekspresindo. (t.th). *Company Profile*. Di akses pada tanggal 19 Mei 2023 melalui <https://www.dmxcargo.co.id/wpcontent/uploads/2021/09/COMPANY-PROFILE.pdf>.

Nanulaitta, Deflin, Tresye. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU AMBONIA MEKAR di Kota Ambon". *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi* 5 No. 2 . (2018) . Di akses pada tanggal 16 Februari 2023 melalui <https://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/6211>

Kresmawan, Gede, Ardi Putra dan I Gede Aryana Mahayasa. "Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". *Warmadewa Management and Busness Journal* 5 No.2 (2021). Di akses pada tanggal 14 April 2023 melalui <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj/article/view/3734>

Saba, Venny, Christin, Anggy."Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang". *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)* 12 No.2 (2020) Di akses pada tanggal 16 Februari 2023 melalui <https://ejurnal.undana.ac.id/JEM/article/view/2692>

Herlina, Vivi. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* 3 No.1 (2020). Di akses pada tanggal 16 Februari 2023 melalui https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64768868/JAN_PENGARUH_KOMPENSASI_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN-libre.pdf?

Sugiarti, Endang. "Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance PT. Sukses Expamet". *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3 No.2 (2020). Di akses pada tanggal 16 Februari 2023 melalui <https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/343>

Sebastian, Jason dan Kurniati W. Andani. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2 No.2 (2020). Di akses pada tanggal 14 April 2023 melalui <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7939>