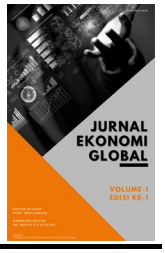
JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 4 (2022) April
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar

Fadel Asy' Ari Muhammad[1], Achmad Gani[2], Amiruddin Husein[3]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja saat ini pada Karyawan PT. Parastar Distrindo Makassar dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parastar Distrindo Makassar. Adapun untuk variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta kinerja (Y). Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Atribusi. Untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Parastar Distrindo Makassar. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji R-square dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan variabel independent Kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yakni kinerja karyawan pada PT. Parastar Distrindo Makassar.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dewasa ini dunia usaha pada segala bidang dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Setiap pelaku bisnis baik itu bisnis yang skalanya kecil terlebih untuk bisnis yang skalanya besar pasti merasakan tajamnya persaingan di era ini. Setiap pelaku bisnis berlomba-lomba mencari cara bagaimana agar bisnis atau usaha mereka dapat bertahan, seperti memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor produksi, sampai pada bagaimana memanage sumber daya manusia mereka sebaik mungkin, karena perlu diingat bahwa sebaik-baiknya dan secanggih-canggihnya tekhnologi diera revolusi industry 4.0 sekarang ini, manusia sebagai sumber daya tetap menjadi hal yang krusial dan berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Demikian halnya suatu perusahaan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada customer. Oleh karena itulah setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan harus selalu mengarahakan seluruh karyawan dan memahamkan tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2016). Walapun hal ini sepenuhnya disadari oleh pihak perusahaan, namun pada kenyataaannya, masalah yang berkaitan dengan pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia seringkali masih menjadi sorotan. Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai? Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan

sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dua di antaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Panggabean dalam Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahan terhadap pengaturan kompensasi sesara rasional dan adil sangat diperlukan. Beberapa penelitian seperti yang didapatkan oleh Sugiarti (2013), Wiguna (2016) dan Puloakan (2018), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga hasil penelitian seperti milik Oktapriani (2018), yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula. Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Hasil penelitian Dhermawan, dkk (2012), Bachtiar (2013), Sugiarti (2013), Oktapriani (2018), Eliyanto (2018) dan Cahyani (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian dari Ahmad (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil review penelitian terdahulu di atas menemukan adanya inkonsistensi (tidak konsisten) hasil penelitian. Bahwa tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian maka peniliti termotivasi untuk kembali menguji kembali berkaitan dengan "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil PT. Parastar Distrindo Makassar" sebagai objek pengamatan.

PT Parastar Distrindo merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa penjualan atau distributor telekomunikasi di Indonesia. Didirikan sejak tahun 2012, perusahaan ini menggunakan kualitas jasa sebagai sarana untuk menarik minat konsumen agar tertarik untuk bekerja sama. Di Makassar, PT. Parastar Distrindo menjadi distributor utama untuk pendistribusian kartu dan voucher dari dua provider, yakni XL dan Axis. Sebagai perusahaan swasta tentu kebijakan-kebijakan yang dimiliki juga berbeda dengan BUMN. Kebijakan yang dimaksud disini meliputi kompensasi dan standar pemberian lingkungan kerja yang layak. Tentunya dua faktor ini akan berpengaruh pada kinerja para karyawan yang ada di PT. Parastar Distrindo Makassar. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo Kota Makassar? Dan Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo Kota Makassar?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan (Wekesa & Nyaroo, 2013). Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Imbalan yang bersumber dari luar atau disebut juga dengan imbalan ekstrinsik terutama imbalan yang berbentuk uang seperti gaji, tunjangan dan lain-lain. Tingkat kompensasi yang baik pada sebuah organisasi merupakan cara bagi perusahaan agar para karyawan berkinerja tinggi, karena memotivasi individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sebagai kontribusi pada perusahaan tempatny bekerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan performa karyawan terbaik. Hong, dkk (2013) mengemukakan bahwa organisasi harus memastikan bahwa kompensasi yang memuaskan akan dapat meningkatkan kinerja yang luar biasa dari karyawan. Namun, kompensasi bukanlah merupakan satu-satunya jaminan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi atau meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas. Hasil penelitian dari Sugiarti (2013), Wiguna (2016) dan Puloakan (2018), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

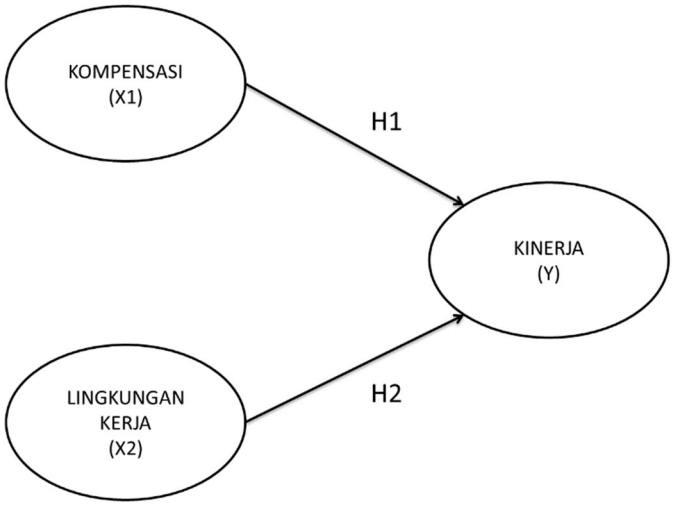
H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) dalam Josephine (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan. Hasil penelitian dari Dhermawan, dkk (2012), Bachtiar (2013), Sugiarti (2013), Oktapriani (2018), Eliyanto (2018) dan Cahyani (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual ini diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Umar (2013:5) adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa hasil penelitiannya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir. Pendekatan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan survey pendahuluan.
2. Melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu.
3. Pengumpulan data populasi dan penentuan sampel.

4. Penetapan batasan dan asumsi penelitian.
5. Pembuktian hipotesis dan pembahasan.
6. Penarikan kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan objek penelitian, yaitu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan berlokasi di jalan Andi Pangeran Pettarani No. 90 sedangkan waktu yang digunakan penulis melakukan penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan adalah kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Januari hingga bulan Februari tahun 2022. Jenis data yang dipergunakan dalam penulisan ini dari:

a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan baik secara lisan maupun secara tertulis mengenai motivasi, teknologi informasi dan kompetensi teknologi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
b. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh melalui hasil kuisioner.

Sedangkan data yang diperoleh bersumber dari:

a. Data Primer
   Yaitu data mengenai objek penelitian yang diperoleh melalui hasil pengamatan atau penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
b. Data Sekunder
   Yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau beberapa laporan organisasi serta beberapa literatur dan bahan pusaka yang relevan dengan topik pembahasan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kuesioner
   Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis dan disebarkan kepada responden.
2. Dokumentasi
   Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi perusahaan menyangkut jumlah pegawai serta data lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan kita teliti tersebut (Ghozali, 2016). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, atau total sampling di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka besaran sampel dalam penelitian ini adalah 95 orang karyawan PT. Parastar Distrindo Makassar.

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden dalam penelitian ini.
2. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian
   a. Uji ValiditasUji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument. (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti, dengan menggunakan nilai Sig. (2-tailed). Syarat minimum untuk dianggap valid Jika nilai signifikan ≤ 0,05.
   b. Uji Reliabilitas**.** Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk adanya konsisten alat ukur dan penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, dikatakan handal *(reliable)* bila memiliki koefisien *Crossback Alpha* ≥ 0,60.
3. Uji Asumsi Klasik
   Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangaan dalam model regresi, menguji apakah model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal.
   a. Uji Normalitas Data. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak.Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik yang merupakan olahan data menggunakan software SPSS. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garsi diagonal maka model tersebut dianggap memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolineritas. Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterkaitan anatar variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance factor* (VIF). Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolienaritas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas
Pengujian Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS, hasil olahan data SPSS menghasilkan grafik scatterplot. yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke abservasi yang lain. Apabila varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap maka disebut heterodastisitas. Jika sebrana titik dalam plot terpencar diskeitar angka tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokesdastilitas atau model memenuhi syarat untuk memprediksi.

4. Analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sinambella (2014: 217) sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1x_1 + b_2X_2 + e}$$

Di mana :
Y = Kinerja Pegawai
X_1 = Kompensasi
X_2 = Lingkungan Kerja
b_0 = Konstanta
b_1,b_2 = Koefisien regresi
e = Standar error

5. Pengujian Hipotesis
   a. Uji F
   Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifkani F lebih kecil dari tafar signifikansi 5% maka variabel independen berpengaruh signifikansi secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikansi F lebih besar dari taraf signifikansi 5% maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.
   b. Uji t
   Uji t adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jika signifikansi t lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikatnya.Jika signifikansi t lebih besar dari taraf signifikansi 5% maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikatnya.

1. Motivasi. Menurut Widodo (2015), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Moorhead (2013), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.
2. Kompetensi.Menurut Scale sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

3. Fasilitas Teknologi. Menurut Mulyadi (2014:21), Teknologi Informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.
4. Menurut Mahmudi (2011:5), Kinerja adalah proses yang sistematik, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap- tahap yang terencana dengan baik. Sedangkan menurut Dessler (2015:331), kinerja adalah proses terus menerus untuk mengindentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi Keseluruhan indikator diukur dengan menggunakan Skala likert dengan bobot skor yaitu :
   STS = Sangat Tidak Setuju
   TS = TIdak Setuju
   CS = Kurang Setuju
   S = Setuju
   SS = Sangat Setuju

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Balas jasa/Imbalan kepada karyawan atas hasil kinerjanya di perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.	1) Upah dan gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan; dan 4) Fasilitas	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik itu fisik maupun non fisik.	1) Tata ruangan; 2) Udara; 3) Ruang gerak; dan 4) Kelancaran komunikasi.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama	1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; dan 4) Efektivitas;	Ordinal

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Parastar Distrindo. Berikut adalah hasil penelitian:

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan. Berikut akan disajikan setiap karakteristik responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	62	65,3%
Perempuan	33	34,7%
Total	**95**	**100,0%**

Sumber : data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 95 orang di mana berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki – laki sebanyak 62 orang (65,3%). Sisanya sebanyak 33 orang (34,7%) adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
<40 tahun	76	80,0%
≥40 tahun	19	20,0%
Total	**95**	**100,0%**

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 95 orang di mana berdasarkan usia didominasi oleh kelompok usia <40 tahun sebanyak 76 orang (80,0%). Sisanya sebanyak 19 orang (20,0%) adalah responden dengan usia ≥40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	33	34,7%
S1	57	60,0%
SLTA	5	5,3%
Total	**95**	**100,0%**

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 95 orang di mana berdasarkan pendidikan didominasi oleh S1 sebanyak 57 orang (60,0%). Berikut adalah latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 33 orang (34,7%). Sisanya sebanyak 5 orang (5,3%) adalah responden dengan latar belakang Pendidikan SLTA.

4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka rhitung dibandingkan dengan r-tabel. r-tabel dapat dihitung dengan df=N–2. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 95, sehingga df=95–2=93, r (?:93) = 0,169. Jika r-hitung>r-tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi (X1)	X11	0,796 > 0,169	Valid
	X12	0,848 > 0,169	Valid
	X13	0,835 > 0,169	Valid
	X14	0,825 > 0,169	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X41	0,823 > 0,169	Valid
	X42	0,840 > 0,169	Valid
	X43	0,829 > 0,169	Valid
	X44	0,862 > 0,169	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,882 > 0,169	Valid
	Y2	0,829 > 0,169	Valid
	Y3	0,808 > 0,169	Valid
	Y4	0,819 > 0,169	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total* > 0,169.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya (*reliabel*). Penentuan reabilitas instrumen suatu penelitian adalah:

1) Jika *cronbach's alpha* < *0,6* maka reabiliti dikatakan buruk;
2) Jika *cronbach's alpha 0,6* – 0,8 maka reabiliti dikatakan cukup; dan
3) Jika *cronbach's alpha* > *0,8* maka reabiliti dikatakan baik.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas atas variable – variabel:

Tabel 6. Uji Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,843	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	0,858	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	Baik

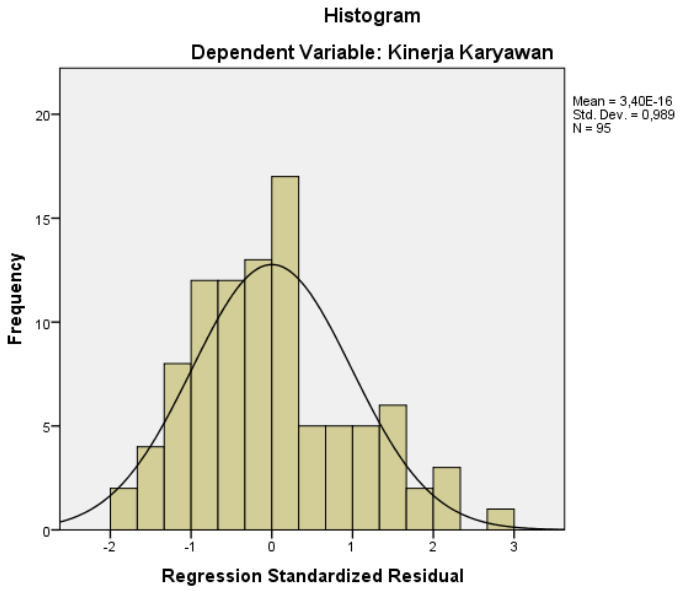
Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien *alpha*>0,60, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

4.3. Uji Asumsi Klasik

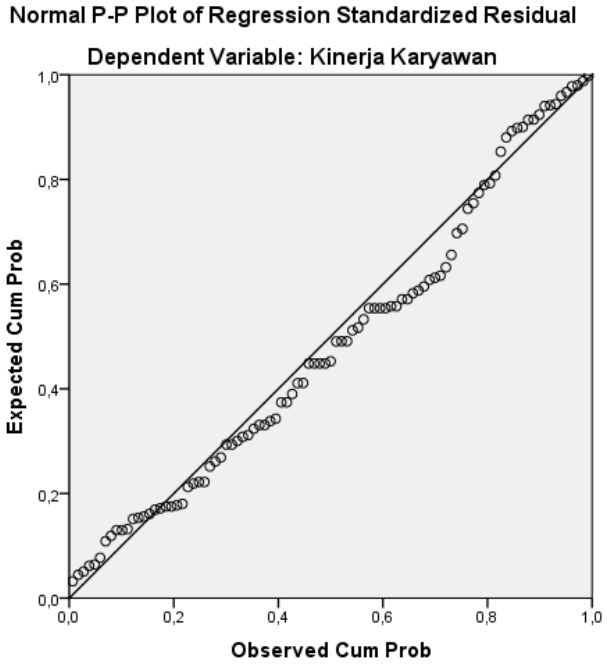
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *histogram*.



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil. Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot.* Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 3. ***Normal Probability Plot***

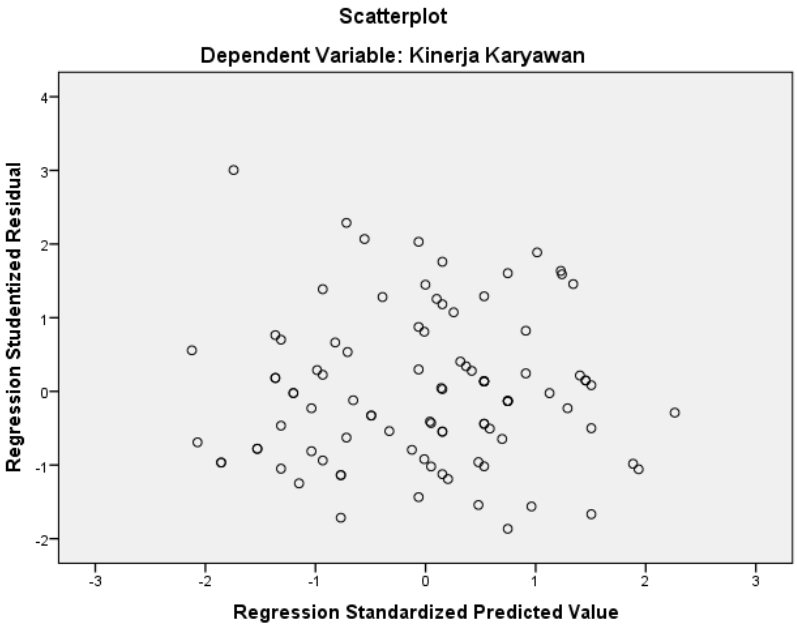
Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram *Scatterplot*). Jika:

1) Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Adapun untuk polanya dapat dilihat pada gambar 4 dimana variable dependent atau variable yang dipengaruhi yakni kinerja karyawan digambarkan dalam bentuk diagram Scatterplot :



Gambar 4. Diagram *Scatterplot*

Berdasarkan diagram di atas, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Mulitkolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF>10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	2,146	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	2,146	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (*independent*) terhadap varaiabel terikat (*dependent*). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dari persamaan berikut. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. ***Coefficients***

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	**2,535**	,945		2,682	,009		
	Kompensasi	**,353**	,091	,368	3,854	**,000**	,466	**2,146**
	Lingkungan_Kerja	**,463**	,094	,469	4,903	**,000**	,466	**2,146**
Sumber: Output SPSS, 2022								

Berdasarkan tabel *Coefficients* hasil *output SPSS* di atas maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2{,}535 + 0{,}353X_1 + 0{,}463X_2}$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci:

1) **Konstanta (α)**
   Konstanta sebesar 2,535. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan sebesar 2,535.
2) **Kompensasi (X1)**
   Nilai koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,353. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh searah terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan variabel kompensasi akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,353.
3) **Lingkungan Kerja (X2)**
   Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,463. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh searah terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan variabel lingkungan kerja akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,463.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independet* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika Sig>0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika Sig.< 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig.<α	Keterangan	Hipotesis
Kompensasi (X1)	0,000<0,05	Signifikan	Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	0,000<0,05	Signifikan	Diterima

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel independen.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,780[a]	**,608**	,600	1,744	,608	71,379

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo Makassar, mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 60,8%. Sisanya 39,2% dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. *Coefficient determination* (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin dalam Ghozali (2016), menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Dengan demikian maka model penelitian ini dapat dikategorikan **sedang**.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan pengolahan data melalui SPSS, penjelasan hasil penelitian dapat jabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa/Imbalan kepada karyawan atas hasil kinerjanya di perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan factor pendukung perbaikan kinerja pada PT. Parastar Distrindo, Makassar. Semakin besar perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya maka akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawannya. Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan factor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo, Makassar. Tingkat kompensasi yang baik pada sebuah organisasi merupakan cara bagi perusahaan agar para karyawan berkinerja tinggi, karena memotivasi individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sebagai kontribusi pada perusahaan tempatny bekerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan performa karyawan terbaik. Hong, dkk (2013) mengemukakan bahwa organisasi harus memastikan bahwa kompensasi yang memuaskan akan dapat meningkatkan kinerja yang luar biasa dari karyawan. Namun, kompensasi bukanlah merupakan satu-satunya jaminan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi atau meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas. Hasil penelitian dari Sugiarti (2013), Wiguna (2016) dan Puloakan (2018), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik itu fisik maupun non fisik sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan factor pendukung perbaikan kinerja pada PT. Parastar Distrindo, Makassar. Semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan maka akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawannya. Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan factor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo, Makassar. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) dalam Josephine (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih

disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Dhermawan, dkk (2012), Bachtiar (2013), Sugiarti (2013), Oktapriani (2018), Eliyanto (2018) dan Cahyani (2019), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo Kota Makassar. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo Kota Makassar. Berdasarkan simpulan penelitian di atas maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut: Pihak PT. Parastar Distrindo, Makassar, agar melakukan evaluasi terkait pemberian kompensasi agar karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih baik. Pihak PT. Parastar Distrindo, Makassar, agar terus memperhatikan fasilitas pendukung pekerjaan seperti AC, WC, dan peralatan lainnya yang membantu karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

Daftar Pustaka

Ahmad, Mauledy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019.

Andriany, D. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1, 392 – 398.

Bachtiar. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Universitas Bojonegoro.

Cahyani, Nurul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT. Bank Mandiri Cabang Sulawesi Kota Makassar). Skripsi. Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan UmumProvinsi Bali. Jurnal Manajemen, Stretegi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus.

Eliyanto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manausia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendrianto, Jandhika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. AGORA, Vol. 3, No. 1 (2015).

Hong, L.C., Hamid, N. dan Salleh, N. M. 2013. A Study on the Factors Affecting Job Performance amongst Employees of a Factory in Seremban, Malaysia. Business Management Dynamics Vol.3, No.1, Jul 2013, pp.26 – 40.

Josephine, Audrey. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja

Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). AGORA Vol. 5, No. 3 (2017).

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nugroho, Dwi Agung Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.

Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Oktapriani, Ica Monica. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. X). http://repository.umrah.ac.id/438/ diakses pada 11 Agustus 2022.

Poluakan, Angel Kralita. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9. No. 2, 2019.

Purba, B. K. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). JOM FISIP, 4, 1-12.

Rahmatullah, Kamal. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.MMC Metal Fabrication). Diponegoro Journal of Social and Politic. Tahun 2018.

Rivai, Sagala, dan Veithzal. 2015, Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Saputri, Darnita Leoni. 2018. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 5 No. 1 April 2018.

Saputro, Egy. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 9 Nomor 2 (2019).

Setyowati, Intan. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII No 2, Oktober 2016.

Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. Psychology And Work Today (10 edition). New York: Pearson.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2, 1, 20.

Sugiarti, Gita. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. (UNTAG) Semarang.

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D). Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wekesa, Jane Nelimadan Silas Nyaroo.M.A. 2013. Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. International Journal of Scientific and Research Publications,Volume 3, Issue 6, June 2013.

Wibowo, Fx. Pudjo. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol X, No. 2. Juni 2018.

Wijaya, Tanto. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. AGORA, Vol. 3, No. 2 (2015).

Wiguna, I Kadek Dwi Dharma. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT Bali Daksina Wisata. Jurnal IPTA. Vol. 4 No. 2, 2016.

Yuswardi. 2019. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019