

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO SINAR BANGUNAN PALOPO

Ahmad Zakhi Afry¹⁾, Suhardi M. Anwar²⁾, Tahier Ilham³⁾

¹ Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: ahmadzakhie11@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: manwarsuhardi@umpalopo.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: ilhamtahier@umpalopo.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at the Sinar Bangunan Palopo Store. This type of research is descriptive quantitative research. The sampling technique used a questionnaire with a Likert scale measurement scale. The population in this research were all employees of the Sinar Bangunan Palopo Store, totaling 67 people. The data processing used is the SPSS version 25 application. Based on the research results, it is proven that Compensation has a partial and significant effect on employee performance. Meanwhile, the Work Environment does not have a partial and significant effect on Employee Performance. Then Compensation and work environment have a simultaneous and significant effect on Employee Performance. To improve Employee Performance, especially in terms of cooperation, ability to complete work, etc., it is necessary to improve especially the Work Environment. The Work Environment must be improved in terms of workplace atmosphere, room temperature, etc. so that Employee Performance can improve.

Keywords : *Compensation, Work Environmet, Employe Performance*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh sumber daya keuangannya, namun juga oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia dan karyawan suatu perusahaan sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangannya di era globalisasi saat ini, sehingga penting untuk menjamin kualitasnya. Semakin tinggi kualitas karyawan maka akan semakin kompetitif perusahaan tersebut dibandingkan dengan perusahaan lain. Karyawan adalah aset berharga dan berhak mendapatkan perhatian dan dukungan penuh dari setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan setiap detail program pengembangan talentanya untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan kompetitif. Peningkatan lingkungan kerja dan kompensasi adalah salah satu peran yang harus diprioritaskan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Kesuksesan suatu perusahaan akan lebih besar jika kinerjanya lebih baik, namun jika kinerjanya tidak baik, maka bisnisnya akan mengalami kemunduran dan tidak mampu mempertahankan dirinya sendiri. Suatu organisasi atau perusahaan bisa saja mengalami penurunan kinerja pegawai secara bertahap sehingga dapat menyebabkan hilangnya rasa hormat dari masyarakat. Hal ini memerlukan penyelidikan dan investigasi, dan tindakan harus diambil untuk mencegahnya.

Kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja/produktivitas sumber daya manusia. Salah satu faktor tersebut adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi kinerja karyawan. Temuan dari Sudarsono (2008), Rahmawati (2009), Dharmawan (2011), Murty (2012), Pramono dan Triyani (2013) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan dan lain-lain.

Kompensasi merupakan faktor utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja karena kompensasi berupa finansial memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Dewi, 2016). Sofyandi (2008:159) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan menerima imbalan dari karyawannya berupa prestasi kerja. Kompensasi diharapkan dapat merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan, dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan aspek fisik, sosial, dan psikologis suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja dan mempengaruhi dirinya selama bekerja, seperti suhu, kelembaban, cahaya, kebisingan, ventilasi, penerangan, kebersihan, alat bantu kerja (yang memadai), dan lain-lain. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan (Afandi, 2018).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif, dengan bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan

Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pernyataan yang diajukan pada responden. Penelitian survei ini menggunakan kuesioner. Pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. Pada pengumpulan data primer tersebut terdapat beberapa indikator yaitu ada variabel X1 dalam hal ini (Kompensasi), dan X2 (Lingkungan Kerja). Dimana variabel independen (bebas) yaitu variable X dan variabel devenden (terikat) yaitu variabel Y, yang dimana variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan variabel satu dengan variabel lainnya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan toko Sinar Bangunan Palopo. Jumlah populasi dalam peneliti ini adalah 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Skala likert mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok orang mengenai objek, desain produk, proses pembuatan produk, serta kemungkinan dan permasalahan produk yang sedang dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono : 2017). Teknik analisis data merupakan pendekatan pengolahan informasi yang valid dan mudah dipahami untuk disajikan kepada masyarakat, dengan tujuan utama mencari solusi atas berbagai permasalahan. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, teknik analisis

data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda uji t dan uji f untuk mengetahui Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

| Variabel | Indikator | r Hitung | r Tabel | Signifikan | a | Keterangan |
|-----------------------|-----------|----------|---------|------------|------|------------|
| Kompensasi (X1) | X1.1 | 0.795 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | Valid |
| | X1.2 | 0.613 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X1.3 | 0.454 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X1.4 | 0.726 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X1.5 | 0.595 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X1.6 | 0.568 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0.425 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | Valid |
| | X2.2 | 0.721 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X2.3 | 0.752 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X2.4 | 0.640 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X2.5 | 0.434 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X2.6 | 0.553 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | X2.7 | 0.441 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.619 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | Valid |
| | Y2 | 0.780 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | Y3 | 0.706 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | Y4 | 0.680 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | Y5 | 0.307 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | Y6 | 0.742 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | Y7 | 0.640 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |
| | Y8 | 0.532 | 0.2404 | 0.000 | 0.05 | |

Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2017: 125), hal ini menyoroti tingkat presisi antara data data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data peneliti. Tujuan uji validitas ini adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya data yang diperoleh setelah survei dengan menggunakan alat ukur (kuesioner). Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Menurut data di atas hasil uji validitas seluruh indikator dapat diketahui bahwa semua data tersebut valid dikarenakan r hitung dari seluruh indikator variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari pada r tabel yang dimana nilai r tabelnya yaitu 0,2404.

Uji Reabilitas

Table 2. Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar | Keterangan |
|-----------------------|------------------|---------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0.687 | 0.6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.659 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.744 | 0.6 | Reliabel |

Uji Reliabilitas merupakan metode evaluasi kemampuan suatu instrumen yang digunakan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam periode waktu yang tertentu. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Dan apabila *Cronbach's Alpha* < 0,6 , maka variabel tersebut tidak reliabel. Dari tabel Uji Realibilitas diatas menyatakan bahwa varibel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi dari 0,6 yaitu Kompensasi (X1) *Cronbach's Alpha* 0,687 > 0,6 , Lingkungan Kerja (X2) *Cronbach's Alpha* 0,659 > 0,6 , dan Kinerja Karyawan (Y) *Cronbach's Alpha* 0,744 > 0,6. Maka seluruh variabel bebas dan terikat dinyatakan Reliabel.

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.460 | 4.888 | | 1.731 | .088 |
| | TOTAL_X 1 | .798 | .189 | .513 | 4.225 | .000 |
| | TOTAL_X 2 | .033 | .160 | .025 | .206 | .837 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel SPSS diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,460 + 0,798X1 + 0,033X2.$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 8,460 artinya jika Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya sebesar 0 (tidak berubah), maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 8,460.
2. Koefisien Regresi Kompensasi (β_1) sebesar 0,798 artinya jika Lingkungan Kerja (X2) nilainya tetap dan Kompensasi mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,798. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (β_2) sebesar 0,033 artinya jika Kompensasi (X1) nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,033. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji parsial (Uji t)

Uji parsial berarti menguji pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen sambil memperhitungkan atau mengendalikan pengaruh variabel lain. Jika nilai signifikan kurang dari (<) 0,05 , maka dinyatakan signifikan dan dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai T hitung > T tabel. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih dari (>) 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan dan dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial apabila T hitung < T tabel.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.460 | 4.888 | | 1.731 | .088 |
| | TOTAL_X 1 | .798 | .189 | .513 | 4.225 | .000 |
| | TOTAL_X 2 | .033 | .160 | .025 | .206 | .837 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

1. Hipotesis pertama, pada variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai T hitung $4,225 > T$ tabel $1,997$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria tersebut dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima.
2. Hipotesis kedua, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai T hitung $0,206 < T$ tabel $1,997$ dengan nilai signifikan $0,837 > 0,05$. Hal ini dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria tersebut dapat dinyatakan hipotesis kedua ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 233.781 | 2 | 116.890 | 12.179 | .000 ^b |
| | Residual | 614.249 | 64 | 9.598 | | |
| | Total | 848.030 | 66 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel – variabel independent (bebas) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Jika nilai signifikan kurang dari ($<$) $0,05$, maka dinyatakan signifikan dan dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai F hitung $> F$ tabel. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih dari ($>$) $0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan dan dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial apabila F hitung

$< F$ tabel. Berdasarkan tabel hasil uji F diatas bahwa nilai F hitung $12,179 > F$ tabel $3,14$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak karena kesimpulan dari hasil tabel uji F diatas bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi itu sendiri adalah imbalan atas jasa yang diberikan kepada

karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan berupa gaji, upah, bonus, dan lain-lain. Ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu sesuai dengan kebutuhan karyawan atau pegawai maka, akan memberikan dampak seperti menarik perhatian para calon pekerja, menaikkan kinerja karyawan atau pegawai, dan masih banyak lagi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi di Toko Sinar Bangunan Palopo lumayan baik sehingga hasil uji parsial mendapatkan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ferry Setiawan, A. A. SG. Kartika Dewi, dan Deflin Tresye.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja dikatakan baik apabila kondisinya seperti suhu ruangan, penerangan, kebersihan, hubungan kerja yang baik, dan lain-lain itu terpenuhi. Karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan ketika lingkungan kerjanya sudah baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Endang Sugiarti yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan karena dalam penelitian ini menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Ada satu faktor yang menjadikan lingkungan kerja itu tidak berpengaruh secara signifikan yaitu ada di aspek hubungan kerja. Karena ketika melakukan penelitian ini, ada beberapa karyawan baru masuk di Toko Sinar Bangunan Palopo. Sehingga hubungan kerjanya belum terbentuk dengan karyawan lama.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dan penelitian yang sudah dilakukan, maka didapat beberapa kesimpulan, yaitu Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan mendapatkan hasil nilai T hitung $> T$ tabel ($4,225 > 1,997$) dan nilai signifikannya lebih kecil daripada 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Jadi hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kemudian Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan mendapatkan nilai T hitung $< T$ tabel ($0,206 < 1,997$) dan nilai signifikannya lebih besar daripada 0,05 atau ($0,837 > 0,05$). Jadi hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Dan yang terakhir Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan mendapatkan nilai F hitung $> F$ tabel ($12,179 > 3,14$) dan nilai signifikannya lebih kecil daripada 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat disampaikan kepada karyawan di Toko Sinar Bangunan Palopo dan pembaca yaitu:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di Toko Sinar Bangunan Palopo, maka sebaiknya dilakukan evaluasi secara berkala dan terus menerus terhadap kompensasi dan lingkungan kerja.

2. Berdasarkan hasil kuisioner yang sudah dibagikan kepada karyawan Toko Sinar Bangunan Palopo menyatakan bahwa lingkungan kerja masih memiliki kekurangan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Saran untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini yaitu menambahkan beberapa variabel yang lebih inovatif serta metode yang lebih lengkap agar hasil penelitian lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa
- BERKAT, T. K. K. P. C. (2014) *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT ANUGRAH Ferry Setiawan AA Sg. Kartika Dewi 2.*
- Dewi, S. Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Manggarai. *Jurnal Eksekutif*, 13(2), 286–304.
- Elpuji Rampiandy, E. (2020). *PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DJAMBI WARAS (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari)*.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV.Putra Media Nusantara
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228.*
- Mustafa, P., Anwar, S. M., & Tahier, I. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI, LINGKUNGAN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PALOPO*. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 3(2), 230-240.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Pramono, Agus dan Triyani, Dian. 2013. *Effect Of Compensation, Motivation, Work Environment Leadership And PerformanceOf Employees Partner PT. Adi Pratama Semarang. Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 5 | Halaman 1-12.*

- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Sesaria, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Setiarini, K. C., & Kustini, K. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 996-1005.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Iman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sofyandi Herman, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarsono. Heri. 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan Tahun 18, Nomor 1, Oktober 2008* : 144153
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sürücü, L. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Businnes & Management Studies: An International Journal*, 8(October), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>