

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sekecamatan Gerokgak

I Komang Gede Oka Mahayasa*, Komang Krisna Heryanda

Universitas Pendidikan Ganesha

Abstrak: Studi ini bertujuan untuk mengetahui faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi se-Kecamatan Gerokgak, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan yang belum optimal, yang ditunjukkan melalui fluktuasi pendapatan koperasi, kuantitas kerja yang belum mencapai target, serta rendahnya kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Faktor kompensasi dan lingkungan kerja dipandang sebagai variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuantitatif kausal dengan metode regresi linier berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan dari 12 koperasi aktif di Kecamatan Gerokgak dengan jumlah 93 orang, yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dan dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memiliki faktor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan; (2) lingkungan kerja memiliki faktor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan maupun antar rekan kerja mampu meningkatkan kinerja; (3) secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki faktor signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Kecamatan Gerokgak. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan sistem kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi.

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3752>

*Correspondence: I Komang Gede Oka Mahayasa

Email: oka.mahayasa@undiksha.ac.id

Received: 02-02-2026

Accepted: 19-03-2026

Published: 10-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine the effects of compensation and work environment on the performance of cooperative employees in Gerokgak District, both partially and simultaneously. The research is motivated by suboptimal employee performance, as indicated by fluctuations in cooperative income, work output that has not met targets, and low employee independence in completing tasks. Compensation and work environment are considered important variables that can influence employee performance. This study employs a causal quantitative approach using multiple linear regression analysis. The research population consists of all employees from 12 active cooperatives in Gerokgak District, totaling 93 employees, who were all included as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing through t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 26. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, indicating that better compensation systems lead to higher employee performance. In addition, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance, suggesting that safe and comfortable working conditions as well as harmonious relationships between employees and supervisors and among coworkers can enhance performance. Simultaneously, compensation and work environment have a significant effect on the performance of cooperative employees in Gerokgak District. Therefore, this study confirms that improving compensation systems and creating a conducive work environment are important factors in enhancing cooperative employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance, Cooperative.

Pendahuluan

Pada awal abad ke-20, keberadaan koperasi di Indonesia mulai diperkenalkan dan dikembangkan dari kalangan masyarakat sebagai respons atas meningkatnya tekanan ekonomi dan sosial yang dipicu oleh penerapan sistem kapitalisme. Kondisi ketimpangan yang dialami masyarakat pada masa tersebut mendorong dibentuknya suatu wadah ekonomi yang dinilai lebih adil dan berpihak pada kepentingan bersama (Widiarto & Kusnilawati, 2024). Seiring waktu, koperasi kemudian diposisikan sebagai bentuk organisasi usaha yang kepemilikan serta pengelolaannya dijalankan secara kolektif oleh individu-individu yang tergabung di dalamnya, dengan tujuan utama sebagai memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan bersama (Amina et al., 2024). Seluruh aktivitas koperasi dijalankan dengan berpedoman pada prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan asas kekeluargaan, sehingga hubungan antaranggota dibangun atas dasar kerja sama dan tanggung jawab bersama (Prasetyo et al., 2026). Dalam konteks Indonesia, koperasi dipahami sebagai badan usaha yang keanggotaannya dapat terdiri atas orang perseorangan ataupun badan hukum koperasi, yang seluruh kegiatan operasionalnya dilaksanakan dari prinsip-prinsip koperasi serta diarahkan sebagai bagian dari gerakan ekonomi rakyat yang menempatkan nilai kekeluargaan sebagai dasar utama (Rahayu, 2022).

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip dalam (Sinollah et al., 2020) kinerja dipahami sebagai capaian hasil kerja yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja diposisikan sebagai unsur yang krusial dalam keberlangsungan perusahaan, karena pencapaian tujuan organisasi sangat difaktori oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat (Agung, 2022). Apabila pengelolaan karyawan dilaksanakan dengan baik dan terarah, maka hasil kinerja yang optimal akan dapat dihasilkan (Septianingtyas et al., 2024). Sebaliknya, apabila perhatian terhadap karyawan tidak diberikan secara memadai, maka penurunan kualitas kinerja berpotensi terjadi, sebagaimana diungkapkan oleh (Aprizal et al., 2023). Selain itu, kinerja karyawan juga difaktori oleh berbagai faktor pendukung, di antaranya sistem kompensasi yang diterapkan serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam studi (Purnawati et al., 2019).

Fauzan & Sary (2020) Menurut Fauzan dan Sary (2020), kompensasi dipahami sebagai bentuk pemberian balas jasa yang disalurkan secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial ataupun nonfinansial, sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dipandang sebagai salah satu unsur penting dalam mendukung kinerja karyawan, karena kesesuaian antara imbalan yang diterima dan beban kerja yang dijalankan dapat mendorong karyawan sebagai melaksanakan tugas secara optimal (Trisna & Guridno, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan (Dwiyanti et al., 2019). yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat ketika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan proporsional. Selain faktor kompensasi, kinerja karyawan juga difaktori oleh kondisi lingkungan kerja yang ada di sekitar tempat kerja. (Sumerdana &

Heryanda, 2021). menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran signifikan dalam membentuk kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut mencakup berbagai aspek yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi proses pelaksanaan tugas yang dibebankan, sebagaimana dikemukakan oleh Yantika et al., (2018) sehingga kondisi lingkungan yang mendukung akan berkontribusi terhadap kenaikan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kinerja yang baik sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan menurunkan semangat kerja dan berdampak buruk terhadap kinerja berkontribusi pada kenaikan kualitas layanan serta pengelolaan kredit yang lebih baik di koperasi (Kurniawan & Herianda, 2022). Selain kualitas kerja yang dirasa kurang optimal dalam operasional karyawan kolektor di koperasi yang ada di Kecamatan Gerokgak, kuantitas kerja para karyawan kolektor juga masih tergolong kurang memadai.

Setiap individu karyawan diberikan target penagihan selama sebulan sebagai mencapai sekitar 10 nasabah yang mempunyai kredit. Namun, kenyataannya, tidak semua kolektor berhasil memenuhi target tersebut. Salah satu penyebabnya adalah adanya nasabah yang sangat sulit sebagai ditagih kreditnya. Nasabah ini mungkin mempunyai alasan tertentu yang membuat mereka menghindari kontak atau tidak mampu melunasi kewajiban mereka, sehingga kolektor mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, kuantitas kerja para karyawan kolektor dalam memenuhi standar target yang telah ditetapkan masih jauh dari kata maksimal. Jika situasi ini terus berlanjut, akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan koperasi, karena ketidakmampuan dalam menagih kredit dapat mengurangi likuiditas dan stabilitas keuangan koperasi.

Selain kualitas dan kuantitas kerja dari karyawan kolektor yang dirasa kurang optimal, terdapat kemandirian karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya masih mengandalkan para atasan atau pimpinan (Widiana & Heryanda, 2023). Hal ini terlihat pada penunggakan kredit yang dilaksanakan oleh para nasabah (Sebastian, 2020). Terdapat beberapa karyawan dalam menyelesaikan permasalahan ini tidak berusaha menagih kredit nunggak tersebut secara mandiri (Bitti et al., 2024). Namun setiap terdapat penunggakan kredit para karyawan kolektor seperti lepas tanggung jawab terhadap nasabah yang dipegangnya tersebut. Dengan demikian para atasan sulit sebagai menyelesaikan permasalahan kredit nunggak ini karena terdapat beberapa nasabah juga yang menunggak dalam pembayaran kredit. Dengan demikian kemandirian karyawan kolektor dalam penagihan kredit ini masih terbilang kurang optimal dalam tanggung jawabnya sebagai memegang setiap orang nasabah.

Pada studi ini dipakai 12 koperasi sebagai sumber data. Secara keseluruhan terdapat total 36 koperasi, yang terdiri dari 2 KUD, 3 KPN, 1 KOPKAR, dan 31 koperasi lainnya. Namun dengan jumlah tersebut, hanya 12 koperasi yang secara aktif melaporkan aktifitas dan pendapatannya. Dalam hal ini pendapatan koperasi yang ada di Kecamatan Gerokgak mengalami fluktuasi dari enam bulan terakhir yang dihitung dari bulan Januari-Juni. Hal

ini terlihat pada Tabel 1 bahwa pendapatan 12 koperasi aktif yang ada di Kecamatan Gerokgak dari bulan Januari sampai Juni mengalami fluktuasi.

Tabel 1. Pendapatan Koperasi Periode Januari – Juni

Bulan Tahun 2024	KSU Dana Mandiri	Koperasi Karya Mandiri	Koperasi Yoga Mulia	KSP Krisna	KSP Mekarsari	KSU Numtum Sari
	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan
Januari	98.125.300	87.430.200	93.054.800	83.402.100	79.215.500	98.032.700
Februari	76.118.400	68.392.900	73.091.700	93.001.600	69.078.300	85.028.400
Maret	84.213.900	76.586.700	82.059.400	77.395.200	88.120.800	87.019.200
April	68.027.500	59.481.100	59.090.300	79.008.300	73.064.100	74.918.500
Mei	79.103.600	71.556.400	66.091.200	91.305.800	83.031.400	82.026.900
Juni	63.085.700	63.430.800	76.098.400	84.001.500	68.093.300	63.015.600

Bulan Tahun 2024	KSP Mitra Yadnya	Koperasi Wahyu Abadi	KSU Dana Karya	KSP Sari Rahayu Sejahtera	KSP Damai Sejahtera	KSP Karya Nadi
	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan
Januari	84.027.200	54.204.600	48.309.700	46.005.100	62.194.800	80.087.900
Februari	63.103.500	62.195.300	52.007.800	48.101.900	54.229.400	74.093.500
Maret	79.094.800	49.030.600	46.097.400	42.087.300	58.082.200	76.004.300
April	58.083.900	54.003.200	54.110.500	47.000.400	48.129.500	83.097.800
Mei	68.073.400	64.076.100	49.082.600	41.020.100	53.014.700	67.043.200
Juni	78.006.300	51.024.700	51.009.300	52.021.600	56.015.400	76.030.100

Sumber : Data Hasil Observasi Awal Diolah Penulis

Meskipun kinerja karyawan kolektor masih dapat dikatakan kurang optimal, di sisi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan koperasi sudah cukup baik dan sejalan dengan standar yang berlaku. Rata-rata gaji karyawan kolektor di koperasi yang beroperasi di Kecamatan Gerokgak telah mencapai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Buleleng, yaitu sebesar Rp 2.716.206. Gaji tersebut merupakan gaji pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, dan belum termasuk bonus yang dapat diperoleh jika mereka berhasil mencapai target penagihan kredit yang telah ditetapkan. Bonus ini memberikan insentif tambahan bagi karyawan, dan meskipun besarnya tidak terlalu signifikan, gaji pokok yang ditawarkan sudah cukup sebagai mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari bagi karyawan yang tinggal di Singaraja. Selain itu, karyawan kolektor di koperasi ini juga menerima insentif berupa bonus di luar gaji pokok, yang diberikan sebagai penghargaan bagi mereka yang berhasil memenuhi target penagihan kredit. Ini menjadi motivasi tambahan bagi karyawan sebagai meningkatkan kinerja mereka. Koperasi juga memberikan berbagai tunjangan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan atau BPJS, asuransi jiwa, tunjangan keselamatan kerja, dan tunjangan ketenagakerjaan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa ketua koperasi bahwa kompensasi yang diberikan oleh koperasi sudah dinilai cukup baik, dan lingkungan kerja di dalamnya juga mendukung produktivitas karyawan. Ruang kerja yang nyaman serta bangunan yang dirancang dengan baik menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sebagai ukuran koperasi

yang beroperasi di Kecamatan Gerokgak, fasilitas yang disediakan sangat memadai. Selain itu, koperasi juga memberikan berbagai fasilitas yang menunjang kinerja karyawan, terutama bagi kolektor yang bertugas menagih kredit dari nasabah. Mereka difasilitasi dengan sepeda motor, yang mempermudah mobilitas saat menjalankan tugas. Tidak hanya kendaraan, koperasi juga menanggung biaya bahan bakar, sehingga karyawan tidak terbebani dan dapat bekerja lebih efisien. Dari sisi hubungan kerja, para karyawan terutama kolektor menjalin interaksi yang harmonis dan saling mendukung satu sama lain. Suasana kerja yang positif ini menciptakan rasa kebersamaan dan kolaborasi yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya motivasi dan produktivitas tim.

Kompensasi yang telah diterapkan pada koperasi di Kecamatan Gerokgak dinilai telah diberikan dengan cukup memadai. Namun demikian, tingkat kinerja karyawan kolektor masih belum memperlihatkan hasil yang optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara sistem kompensasi yang diterapkan dan capaian kinerja karyawan. Perbedaan ini juga memperlihatkan adanya celah antara temuan lapangan dan hasil sejumlah studi terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berfaktor positif terhadap kinerja karyawan. Dalam berbagai studi sebelumnya, faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan secara empiris. Pada studi yang dilaksanakan oleh Setiawan & Kumala (2023) telah dinyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan faktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Airlangga. Temuan serupa juga telah disampaikan oleh Zahratunnisa & Kurniasari (2023), yang menyebutkan bahwa kompensasi serta lingkungan kerja terbukti berfaktor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Hasil-hasil studi tersebut memperlihatkan bahwa perbaikan pada aspek kompensasi dan lingkungan kerja seharusnya mampu mendorong kenaikan kinerja karyawan.

Dari pemaparan kondisi empiris dan dukungan hasil studi terdahulu tersebut, studi lanjutan dipandang perlu sebagai dilaksanakan. Oleh karena itu, kajian ini diarahkan sebagai menelaah secara lebih mendalam faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi se-Kecamatan Gerokgak. Judul studi yang ditetapkan adalah "Faktor Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi se-Kecamatan Gerokgak".

Metode

Rancangan studi ini disusun dengan menerapkan pendekatan kuantitatif kausal. Pendekatan kuantitatif kausal dipahami sebagai metode studi yang dipakai sebagai mengkaji hubungan antarvariabel yang bersifat sebab dan akibat, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018) Melalui pendekatan ini, faktor variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis secara terukur dan sistematis. Pengumpulan data dalam studi ini dilaksanakan dengan memakai instrumen kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis memakai teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS, sehingga hubungan dan faktor antarvariabel dapat diketahui secara kuantitatif. Dalam studi ini, pengujian difokuskan pada faktor

kompensasi sebagai variabel independen pertama (X1) dan lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada koperasi yang berada di wilayah Kecamatan Gerokgak. Populasi studi ditetapkan seluruh karyawan yang bekerja pada koperasi aktif di Kecamatan Gerokgak. Secara administratif, jumlah koperasi yang tercatat di Kecamatan Gerokgak mencapai 36 unit, yang terdiri atas 2 KUD, 3 KPN, 1 KOPKAR, serta 31 koperasi lainnya. Namun demikian, dari data operasional, hanya 12 koperasi yang dinyatakan aktif dan secara konsisten melaporkan pendapatan serta data pendukung lainnya. Oleh karena itu, seluruh karyawan dari 12 koperasi aktif tersebut dijadikan sebagai subjek studi, dengan total jumlah responden sebanyak 93 orang karyawan.

Sumber data dalam studi ini diperoleh melalui pengumpulan data primer yang dilaksanakan dengan memakai instrumen kuesioner. Data primer dipahami sebagai data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang diteliti, dengan responden ditempatkan sebagai sumber utama informasi. Definisi tersebut sejalan dengan pandangan (Moleong, 2009). yang menyatakan bahwa data primer dihimpun secara langsung dari pihak yang mengalami dan memahami kondisi yang diteliti. Dalam studi ini, data primer dijadikan sebagai sumber data utama karena data tersebut dibutuhkan sebagai menggambarkan kondisi nyata, mengidentifikasi gejala, serta menjelaskan fenomena yang berkaitan dengan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi se Kecamatan Gerokgak.

Proses analisis data dalam studi ini dilakukan melalui sejumlah tahapan yang disusun secara sistematis dan terencana. Pada tahap awal, pengujian kualitas data dilakukan sebagai memastikan bahwa instrumen studi yang dipakai telah memenuhi standar kelayakan. Pengujian ini diarahkan sebagai menilai kemampuan instrumen dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan sebagai menilai tingkat ketepatan setiap butir pernyataan dalam merepresentasikan variabel studi yang diukur. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan sebagai menilai konsistensi jawaban responden dalam memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang disajikan. Instrumen studi dinyatakan layak dipakai apabila seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ditetapkan.

Setelah kualitas data dinyatakan memenuhi persyaratan, pengujian asumsi klasik kemudian dilakukan sebagai prasyarat sebelum analisis regresi diterapkan. Uji normalitas dilakukan sebagai memastikan bahwa data studi mempunyai distribusi yang mendekati normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan sebagai mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen yang dapat memengaruhi kestabilan model regresi. Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dilakukan sebagai memastikan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh pengamatan. Seluruh tahapan pengujian asumsi klasik tersebut dilakukan guna menjamin bahwa model analisis yang dipakai mampu menghasilkan estimasi yang akurat dan tidak bias.

Tahap berikutnya dilanjutkan dengan pelaksanaan analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai sebagai mengetahui arah hubungan serta besarnya faktor variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah analisis regresi

dilakukan, pengujian hipotesis kemudian dilaksanakan sebagai menguji kebenaran dugaan studi yang telah dirumuskan sebelumnya. Uji F dipakai sebagai menilai faktor variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan uji t dipakai sebagai menilai faktor masing-masing variabel independen secara parsial. Selain itu, analisis koefisien determinasi dilakukan sebagai mengetahui sejauh mana variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang telah diperoleh, tahap akhir studi dilakukan melalui penarikan kesimpulan. Kesimpulan tersebut disusun dengan mengacu pada tujuan studi dan temuan empiris yang diperoleh. Hasil akhir studi kemudian dipakai sebagai memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor variabel yang diteliti serta sebagai dasar dalam merumuskan implikasi yang dapat diterapkan pada koperasi se Kecamatan Gerokgak.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian validitas dilaksanakan sebagai menilai tingkat ketepatan instrumen kuesioner dalam mengukur variabel studi yang telah ditetapkan. Penilaian validitas dilaksanakan dengan melihat hubungan antara skor setiap butir pernyataan dan skor total variabel melalui analisis korelasi. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan memperoleh nilai pearson's correlation yang berada di atas nilai r tabel. Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan berada pada angka 0.000 dan lebih kecil dari batas ketentuan sebesar 0.05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas.

Setelah pengujian validitas diselesaikan, pengujian reliabilitas kemudian dilakukan sebagai menilai tingkat konsistensi instrumen studi yang dipakai. Tingkat reliabilitas instrumen dievaluasi melalui nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel studi. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, seluruh variabel memperlihatkan nilai Cronbach Alpha yang berada di atas batas minimum sebesar 0.70. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mempunyai tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Selain itu, hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten apabila dipakai dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang. Dengan demikian, kuesioner yang dipakai dalam studi ini dinyatakan mempunyai tingkat keandalan yang memadai dan layak dipakai sebagai alat pengumpulan data studi.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan sebagai menilai apakah data yang dipakai dalam studi, baik pada variabel bebas ataupun variabel terikat, mempunyai distribusi yang normal. Pengujian ini dilakukan sebagai salah satu prasyarat sebelum analisis regresi diterapkan. Hasil pengujian normalitas dipakai sebagai memastikan bahwa data studi memenuhi asumsi statistik yang ditetapkan. Adapun hasil uji normalitas tersebut disajikan secara rinci pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas
(Uji Kolmogorov-Smirnov)

<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>	.164 ^c
-------------------------------	-------------------

(Sumber : Data diolah SPSS, 2025)

Pengujian normalitas telah dilaksanakan dengan memakai metode Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai statistik Kolmogorov Smirnov tercatat sebesar 0.136 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.164. Nilai signifikansi tersebut berada di atas batas ketentuan sebesar 0.05. Dengan hasil tersebut, sebaran data dalam studi ini dinyatakan telah memenuhi asumsi kenormalan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pola distribusi data tidak mengalami penyimpangan dan telah sesuai dengan distribusi normal. Oleh karena itu, data studi dinilai layak sebagai dipakai pada tahapan analisis lanjutan yang mensyaratkan terpenuhinya asumsi distribusi normal.

Setelah asumsi normalitas terpenuhi, pengujian lanjutan dilakukan sebagai memastikan bahwa variabel bebas yang dipakai dalam model studi tidak mempunyai hubungan yang terlalu kuat satu sama lain. Pengujian ini bertujuan sebagai menjamin bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi informasi yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih secara berlebihan dalam model analisis. Penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor. Model studi dinyatakan memenuhi persyaratan apabila nilai tolerance berada di atas 0.100 dan nilai Variance Inflation Factor berada di bawah 10. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 3 dan dipakai sebagai dasar sebagai menyatakan bahwa hubungan antarvariabel bebas berada dalam batas yang dapat diterima. Dengan terpenuhinya kondisi tersebut, model regresi yang dipakai dinilai layak dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

<u>Model</u>	<u>Collinearity</u>		<u>Keterangan</u>
	<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>	
<u>Kompensasi (X₁)</u>	0.128	7.815	<u>Bebas Multikolinieritas</u>
<u>Lingkungan Kerja (X₂)</u>	0.128	7.815	<u>Bebas Multikolinieritas</u>

(Sumber : Data diolah SPSS, 2025)

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan sebagai mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi yang dipakai. Keberadaan heteroskedastisitas memperlihatkan ketidakkonsistenan varians residual, sehingga dapat memengaruhi ketepatan hasil analisis. Model regresi dinyatakan memenuhi kriteria yang baik apabila tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain memperlihatkan kondisi homoskedastisitas. Kondisi tersebut ditandai dengan nilai signifikansi hasil pengujian yang berada di atas batas 0.05. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada studi ini disajikan pada Tabel 4 dan dipakai sebagai dasar sebagai memastikan bahwa model regresi yang dibangun telah memenuhi asumsi tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.2-tailed	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.096	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.287	Tidak terdapat heteroskedastisitas

(Sumber : Data diolah SPSS, 2025)

Darihasil

yang tercantum pada Tabel 4, nilai signifikansi dua arah pada seluruh variabel independen berada di atas batas 0.05. Variabel kompensasi memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0.096, sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.287. Pencapaian nilai tersebut memperlihatkan bahwa tidak ditemukan perbedaan varians residual yang signifikan pada masing-masing variabel bebas. Dengan demikian, model regresi yang dipakai dalam studi ini dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficient	Sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1.089	0,856		0,206
Kompensasi (X ₁)	0,288	0,133	0,232	0,033
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,718	0,108	0,711	0,000

R = 0,923
R Square = 0,868
Adjusted R Square = 0,865
F = 296,037
Sig. Uji F = 0,000

(Sumber : Data diolah SPSS, 2025)

Persamaan regresi dalam studi ini disusun sebagai menggambarkan faktor yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Penyusunan persamaan regresi dilakukan berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh dan disajikan pada Tabel 5. Melalui persamaan regresi tersebut, arah hubungan serta besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan secara kuantitatif. Informasi yang dihasilkan dari persamaan regresi ini selanjutnya dipakai sebagai dasar dalam melakukan penafsiran terhadap hasil studi serta dalam memahami pola hubungan antarvariabel yang dianalisis.

$$Y = 1.089 + 0,288 X_1 + 0,718 X_2 + \varepsilon$$

Darihasil analisis regresi yang telah dilaksanakan , nilai konstanta sebesar 1,089 diperoleh dalam model studi. Nilai konstanta tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya difaktori oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model. Kinerja karyawan juga difaktori oleh faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dianalisis dalam studi ini. Dengan demikian, pada kondisi ketika kompensasi dan lingkungan kerja berada pada keadaan konstan, kontribusi dari faktor eksternal masih tetap berperan dalam membentuk tingkat kinerja karyawan.

Pada variabel kompensasi (X1), koefisien regresi positif sebesar 0,288 diperoleh dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas ketentuan 0,05. Hasil ini memperlihatkan bahwa kenaikan kompensasi yang diterima karyawan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara nyata. Dengan kata lain, perubahan pada sistem kompensasi terbukti memberikan dampak langsung terhadap capaian kinerja karyawan.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai faktor yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenaikan kualitas lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi yang besar dalam mendorong kenaikan kinerja. Dari hasil tersebut, kedua variabel independen yang dianalisis dalam studi ini terbukti memberikan faktor positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian terhadap hipotesis pertama yang berkaitan dengan faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan memperlihatkan hasil yang signifikan. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,169 tercatat lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,986. Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,033 berada di bawah batas signifikansi yang telah ditetapkan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi memberikan faktor yang bersifat positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis pertama yang menyatakan adanya faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima.

Pengujian hipotesis kedua yang berfokus pada faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga memperlihatkan hasil yang signifikan. Nilai t hitung sebesar 6,644 diperoleh dan nilainya jauh melebihi nilai t tabel sebesar 1,986. Tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 juga berada di bawah batas ketentuan sebesar 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai faktor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan adanya faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Selanjutnya, pengujian hipotesis ketiga dilakukan sebagai menilai faktor kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan memakai uji F. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F hitung sebesar 296,037 tercatat lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,10, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa model regresi linier berganda yang dipakai dalam studi ini mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi secara bersama-sama. Dengan demikian, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terbukti memberikan faktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil studi ini juga konsisten dengan pandangan Hasibuan (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan cerminan dari terpenuhinya faktor-faktor kebutuhan dasar melalui kompensasi dan faktor kenyamanan kerja melalui lingkungan kerja. Lebih lanjut, menurut Afandi (2018), kombinasi keduanya dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh karena menciptakan sinergi antara motivasi finansial dan motivasi psikologis.

Dari hasil studi, diketahui bahwa kompensasi berfaktor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi se-Kecamatan Gerokgak. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi, yang berdampak pada kenaikan perilaku kerja dan produktivitas jangka panjang. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang menentukan kepuasan serta kinerja karyawan.

Indikator kompensasi yang meliputi gaji, insentif, bonus, dan penghargaan mempunyai peran saling melengkapi dalam mendorong kinerja. Gaji yang layak memberikan rasa aman dan meningkatkan fokus kerja, insentif serta bonus memotivasi karyawan sebagai lebih berprestasi, sementara penghargaan baik secara verbal ataupun simbolis menumbuhkan rasa bangga dan kepemilikan terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Astriyani (2019) yang menegaskan bahwa pemberian insentif yang proporsional mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Kinerja karyawan dalam konteks koperasi tercermin dari kualitas hasil kerja, kemampuan mencapai target, ketepatan waktu, serta efektivitas pemanfaatan sumber daya organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai persepsi karyawan mendorong mereka sebagai bekerja lebih mandiri, disiplin, dan bertanggung jawab. Menurut Bangun (2012), kompensasi merupakan alat strategis bagi organisasi dalam membentuk perilaku produktif, karena karyawan yang merasa dihargai cenderung memperlihatkan loyalitas dan kinerja lebih tinggi.

Meskipun demikian, hasil studi ini juga mengungkap bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan motivasi intrinsik juga turut berperan penting. Harsanto & Ferijani (2024) menegaskan bahwa kompensasi akan lebih efektif apabila diintegrasikan dengan faktor nonfinansial seperti suasana kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang suportif. Oleh karena itu, koperasi perlu memperhatikan keseimbangan antara kompensasi finansial dan aspek lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Dari hasil analisis regresi yang telah dilaksanakan, faktor variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi se-Kecamatan Gerokgak dinyatakan bersifat positif dan signifikan, baik secara parsial ataupun simultan. Temuan ini memperlihatkan bahwa tingkat kinerja karyawan difaktori oleh sistem kompensasi yang diterapkan, yang mencakup gaji, insentif, bonus, serta berbagai bentuk penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi tersebut dipandang mampu mendorong kenaikan motivasi kerja, memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, serta menumbuhkan loyalitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Di sisi lain, keberadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis turut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam studi ini, kompensasi dan lingkungan kerja diposisikan sebagai dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja sumber daya manusia. Kompensasi dipahami sebagai faktor pendorong yang bersifat finansial, sedangkan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor pendukung yang bersifat psikologis. Hasil studi memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh pemenuhan aspek material, tetapi juga difaktori oleh faktor nonfinansial, seperti rasa aman dalam bekerja, tingkat kenyamanan lingkungan kerja, serta kualitas hubungan sosial yang terjalin di tempat kerja. Dengan demikian, kenaikan kinerja karyawan dipandang memerlukan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan finansial dan penciptaan suasana kerja yang mendukung secara psikologis.

Secara teoritis, hasil studi ini memberikan penguatan terhadap pandangan yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Secara praktis, temuan studi ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan bagi pengelola koperasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efektif. Kebijakan tersebut diarahkan sebagai menjaga stabilitas organisasi, meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta menciptakan iklim kerja yang produktif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan sistem kompensasi yang adil serta pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dipandang sebagai unsur penting dalam mewujudkan keseimbangan antara kepuasan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi koperasi

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi se Kecamatan Gerokgak. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial melalui pemberian kompensasi yang layak, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung secara psikologis. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada koperasi perlu dilakukan secara komprehensif dan berimbang. Sistem kompensasi yang adil dan transparan harus diiringi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu mendorong motivasi, tanggung jawab, serta kemandirian karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat berdampak langsung pada stabilitas operasional, peningkatan pendapatan, dan keberlanjutan koperasi.

Pengelola koperasi disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, tidak hanya berfokus pada gaji pokok, tetapi juga pada pemberian insentif dan bonus berbasis kinerja yang terukur. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor penentu kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

Referensi

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agung, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dika Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 328–343.
- Amina, S., Zainu, M., Latif, A., Hawi, H., & Mulawarman, U. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, 8(12), 42–51.
- Aprizal, Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2023). The Impact of Compensation and Working Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Bukit Asam Power Plant , Implementing Unit South Sumatra Power Unit. *International Journal of Humanities*, 6(August), 28–33.
- Astriyani, D. V. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 219–230. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.178>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bitti, A. P., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 10759–10767.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Harsanto, A. D. H., & Ferijani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia Di Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4532–4542. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, M. ., & Herianda, K. . (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng M. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 196–205.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, B. A., Suryani, D., Purnomo, M. W., Kamal, J., No, R., Rw, R. T., Tim, C., Cengkareng, K., & Barat, K. J. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (

- BAPPEDA) Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2), 465–471.
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . INDO BALI NEGARA. *Jurnal Prospek*, 1(2), 41–49.
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Sebastian, J. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, II(2), 461–468.
- Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 155–165.
- Setiawan, V., & Kumala, D. (2023). *Airlangga Di Jakarta Selatan*. 2, 1–5.
- Sinollah, S.-, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Alfabeta*.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127–135.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku , Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–139.
- Widiarto, A., & Kusnilawati, N. (2024). Abadi Semarang) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT . Delapan Raja Abadi Semarang) Pemenuhan kebutuhan karyawan telah terjadi . Salah satu faktor . *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3130–3140.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Zahratunnisa, I., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(2), 129–136. <https://doi.org/10.59574/jpk.v1i1.21>