



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam

Venni Rahmatia Hendri^{1*}, Hilda Mary², Andry Novrianto³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

*Penulis Korespondensi: vennihendri@gmail.com, hildamary@upiyptk.ac.id,
andrynovrianto@upiyptk.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of compensation and work environment on employee performance through work motivation. Using primary data, a questionnaire was distributed to 128 employees at PT. Agro Masang Perkasa Plantation in Agam Regency. This study used structural equation modeling (SEM) analysis using Partial Least Squares (PLS). The results show that there is compensation that has a positive and significant effect on work motivation with a P-value of $0.024 < 0.05$, there is a work environment that has a positive and significant effect on work motivation with a P-value of $0.000 < 0.05$, there is compensation that has a positive and insignificant effect on employee performance with a P-value of $0.145 > 0.05$, there is a work environment that has a negative and insignificant effect on performance with a P-value of $0.794 > 0.05$, there is work motivation that has a positive and significant effect on employee performance with a P-value of $0.000 < 0.05$, there is compensation through work motivation that has a positive and significant effect on employee performance with a P-value of $0.041 < 0.05$ and there is a work environment through work motivation that has a positive and significant effect on employee performance with a P-value of $0.009 < 0.05$.*

Keywords: Compensation; Work Environment; Employee Performance; Work Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 128 karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil menunjukkan bahwa terdapat kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai P-value $0,024 < 0,05$, terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai P-value $0,000 < 0,05$, terdapat kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value $0,145 > 0,05$, terdapat lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai P-value $0,794 > 0,05$, terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value $0,000 < 0,05$, terdapat kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value $0,041 < 0,05$ dan terdapat lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value $0,009 < 0,05$.

Kata kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dalam skala makro maupun mikro. Tercapainya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap individunya. Organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan

perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan menempuh beberapa cara contohnya melalui kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi motivasi (Meirin, Edizal, & Noviantoro, 2024).

Menurut (Maryani, Widyani, & Saraswati, 2020), kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi.

Menurut (Yuningsih, Harini, & Rifky, 2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan gambaran ganti rugi yang diberikan oleh penerima jasa atau tenaga yang dihasilkan oleh tenaga kerja, pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan. Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Sofyan dalam (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Selain kompensasi dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan internal yang berperan penting dalam membentuk arah, perkembangan, dan keberlanjutan perilaku seseorang di lingkungan kerja.

Menurut (Mulyadi, Noviantoro, & Hakimah, 2024) menyatakan bahwa penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Begitu pula, Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan optimal (Lubis, Putri, & Gultom, 2024).

Menurut Sudarmanto dkk dalam (Lubis et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan.

Secara spesifik, studi ini akan mengeksplorasi sejauh mana pemberian kompensasi, yang meliputi gaji, insentif, bonus, premi, dan asuransi, serta kondisi lingkungan kerja, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja di perusahaan (B. J. J. Saputra, Ribek, & Vipraprastha, 2025).

PT. Agro Masang Perkasa Plantation merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengelolaan minyak goreng yang bersumber dari kelapa sawit. PT. Agro Masang Perkasa Plantation juga memiliki perkebunan sawit seluas 200.900 M², selain pekerja yang bekerja pada perusahaan juga terdapat adanya pekerja yang bekerja di perkebunan untuk mengelola sawit milik perusahaan tersebut.

Berdasarkan data dari PT. AMP Plantation Kabupaten Agam, produktivitas kerja PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam pada tahun 2022-2024 mengalami penurunan yang mempengaruhi target perusahaan. Berdasarkan pengamatan di lapangan dari hasil wawancara dengan pihak terkait, kinerja karyawan pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam belum optimal disebabkan oleh kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dilaksanakan, masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja yang belum konsisten, sistem pemberian insentif dan bonus belum dilakukan secara transparan dan merata, tingkat motivasi kerja sebagian karyawan masih rendah, ditandai dengan

semangat kerja yang menurun, absensi yang meningkat, dan rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, kurangnya pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap prestasi karyawan berpotensi menurunkan dorongan motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi suasana hati dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Karyawan

Menurut Mankunegara dalam (Adhistry et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai selama menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Benardin dan Russel dalam (Utami & Fauziah, 2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Trisna & Guridno, 2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

B. Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Sari, Zamzam, & Syamsudin, 2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Fajar dalam (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh extrinsic reward yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan/benefit.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai penghargaan atas jasa dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Sanaba, Andriyan, & Munzir, 2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Reksohadipradjo dan Gitosudarmo dalam (Sanaba et al., 2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengontrolan suara gaduh, pengaturan penerangan, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

D. Motivasi Kerja

Menurut (Caissar, Hardiyana, Nurhadian, & Kadir, 2022) motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan dirinya agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Menurut Arifin & Nurcaya dalam (Y. Y. Saputra & Susanti, 2023) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

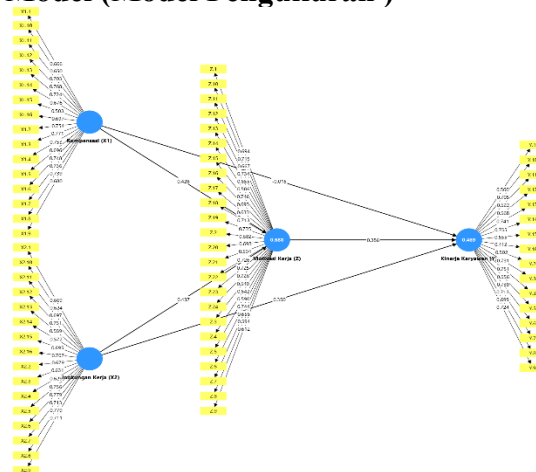
Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam yang berlokasi di Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam yang berjumlah 187 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 128 orang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer berupa hasil observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket, serta data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, dan artikel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, serta penelitian pustaka. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, khususnya versi SmartPLS 4.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

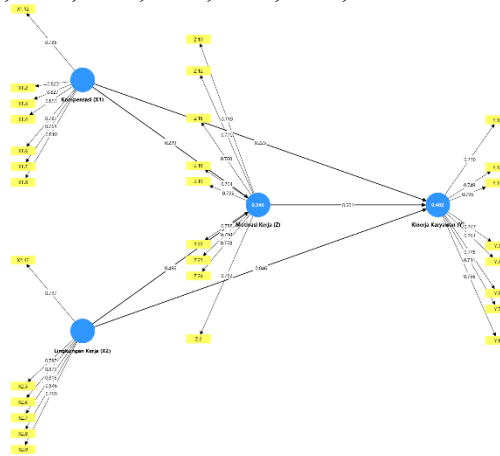
A. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)



Gambar 1. Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana nomor pernyataan yang di eliminasi : (Kompensasi) X1.1, X1.5, X1.9, X1.10, X1.11, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16. (Lingkungan Kerja) X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.10, X2.11, X2.13, X2.14, X2.15, X2.16.

(Kinerja Karyawan) Y1, Y2, Y5, Y8, Y11, Y12, Y15, Y16. (Motivasi Kerja) Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z7, Z8, Z9, Z11, Z13, Z14, Z16, Z17, Z20, Z21.



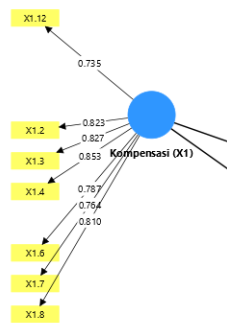
Gambar 2. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Dari gambar 2 pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap tidak memadai atau tidak dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai yang dapat diterima > 0,70. Jadi, ada beberapa indikator yang harus dieliminasi karena terdapat nilai < 0,70.

B. Hasil Uji Convergent Validity

Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Kompensasi (X1)

Penelitian variabel kompensasi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 7 butir pernyataan. Pengujian outer loadings bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya.



Gambar 3. Outer Loadings Variabel kompensasi

Sumber : Hasil Uji Outer Loadings

Tabel 2. Outer Loading Kompensasi (X1)

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.2	0.823	Valid
2	X1.3	0.827	Valid
3	X1.4	0.853	Valid
4	X1.6	0.787	Valid
5	X1.7	0.764	Valid
6	X1.8	0.810	Valid
7	X1.12	0.735	Valid

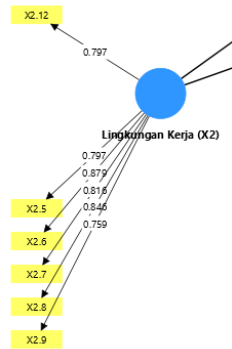
Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Dari tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel kompensasi telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel

kompensasi dalam penilaian hipotesis.

Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Lingkungan Kerja (X2)

Penelitian variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 6 butir pernyataan. Pengujian outer loadings bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya.



Gambar 4. Outer Loading Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Hasil Uji Outer Loadings

Tabel 3. Outer Loading Lingkungan Kerja

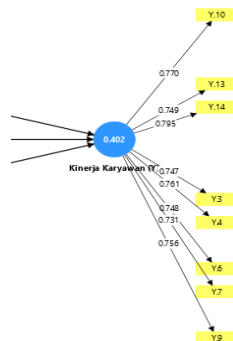
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X2.5	0.797	Valid
2	X2.6	0.879	Valid
3	X2.7	0.816	Valid
4	X2.8	0.846	Valid
5	X2.9	0.759	Valid
6	X2.12	0.797	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Dari tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel lingkungan kerja telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki nilai validitas yang baik atau terukur unntnuk mewakili variabel lingkungan kerja dalam penilaian hipotesis.

Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh 8 butir pernyataan. Pengujian outer loadings bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya.



Gambar 5. Outer Loading Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Uji Outer Loadings

Tabel 4. Outer Loading Kinerja Karyawan

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
----	-----------	---------------------------	------------

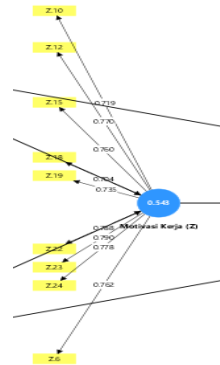
1	Y.3	0.747	Valid
2	Y.4	0.761	Valid
3	Y.6	0.748	Valid
4	Y.7	0.731	Valid
5	Y.9	0.756	Valid
6	Y.10	0.770	Valid
7	Y.13	0.749	Valid
8	Y.14	0.795	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Dari tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel kinerja karyawan telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki nilai validitas yang baik atau terukur unntnuk mewakili variabel lingkungan kerja dalam penilaian hipotesis.

Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Motivasi Kerja (Z)

Penelitian variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 9 butir pernyataan. Pengujian outer loadings bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya.



Gambar 6. Outer Loading Motivasi Kerja (Z)

Sumber : Hasil Uji Outer Loadings

Tabel 5. Outer Loading Motivasi Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z.6	0.762	Valid
2	Z.10	0.719	Valid
3	Z.12	0.770	Valid
4	Z.15	0.760	Valid
5	Z.18	0.704	Valid
6	Z.19	0.735	Valid
7	Z.22	0.788	Valid
8	Z.23	0.790	Valid
9	Z.24	0.778	Valid

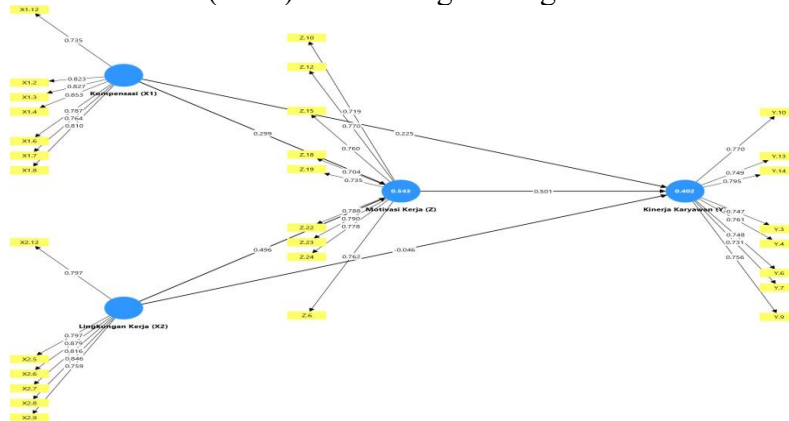
Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Dari tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel motivasi kerja telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki nilai validitas yang baik atau terukur unntnuk mewakili variabel lingkungan kerja dalam penilaian hipotesis.

C. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai

Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel.



Gambar 7. Nilai Average Variance extracted (AVE)

Tabel 6. Report Hasil Pengujian (AVE)

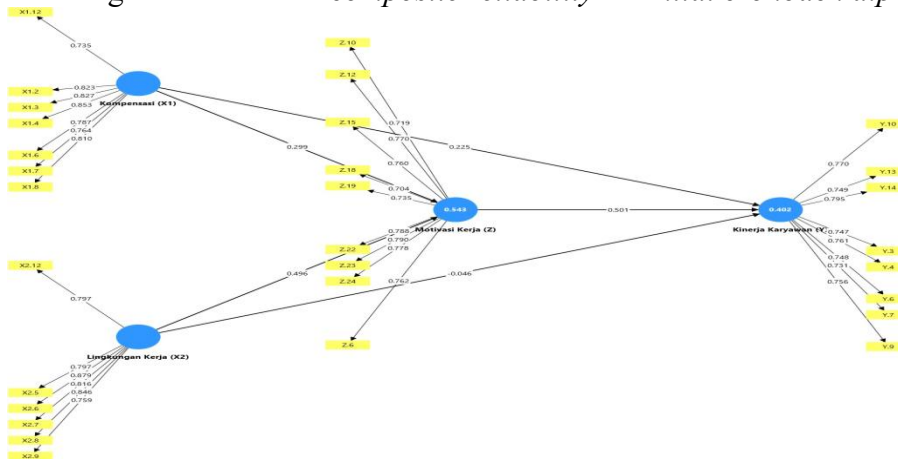
No	Nama Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja Karyawan	0.573
2	Kompensasi	0.641
3	Lingkungan Kerja	0.667
4	Motivasi Kerja	0.573

Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

D. Uji Reabilitas atau Reability Konstruk

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan *nilai cronbach alpha*.



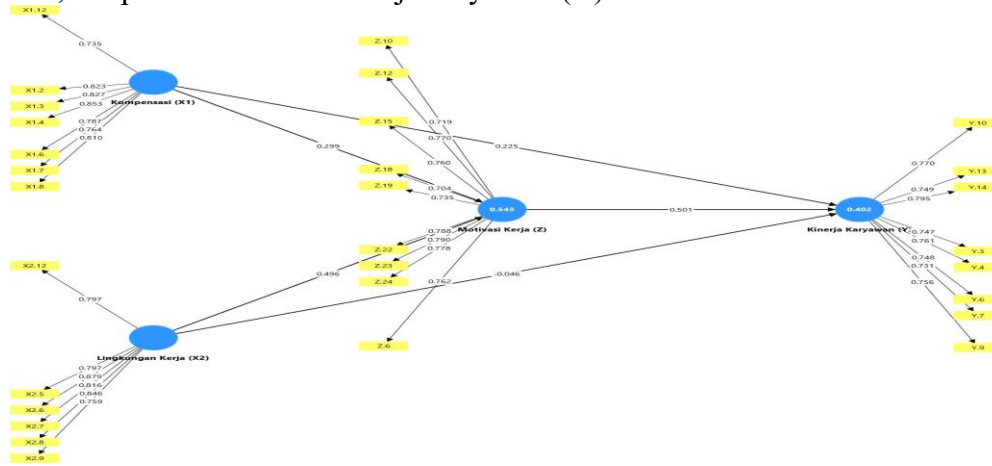
Gambar 8. Nilai Composite Reliability

Tabel 7. Composite Reability

No	Konstruk (Variabel)	Composite Reability	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,926	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,923	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Z)	0,923	Reliabel

Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa keandalan komposit untuk semua konstruksi diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai *composite reliability* yang terendah sebesar 0,915 pada konstruksi kinerja karyawan (Y).



Gambar 9. Cronbach's Alpha
Tabel 8. (Cronbach's Alpha)

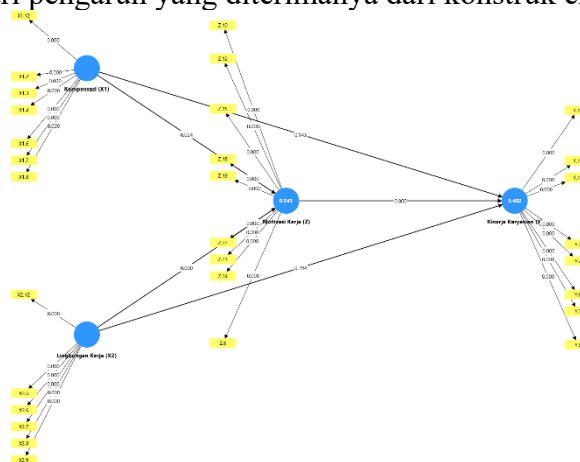
No	Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,907	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,900	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,894	Reliabel
4	Motivasi Kerja (Z)	0,907	Reliabel

Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruksi diatas 0,7. Nilai terendah 0,894 pada konstruksikinerja karyawan (Y). Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

E. Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan *nilai R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 10. Structural Inner Model

Berdasarkan gambar diatas pada model struktural dapat dibentuk persamaan model

sebagai berikut:

a. Model persamaan I menunjukkan seberapa besar pengaruh dari dua hal, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja.

$$\text{Motivasi Kerja} = 0,024 X_1 + 0,000 X_2 + e_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Angka 0,024 pada variabel kompensasi artinya, jika kompensasi meningkat satu satuan, maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,024 satuan, selama faktor lain tetap. Selanjutnya angka 0,000 pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja secara lebih besar dibandingkan kompensasi. Jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, motivasi kerja akan naik sebesar 0,000 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan tingkat motivasi kerja.

b. Model persamaan II menunjukkan besar pengaruh dari tiga faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,145 X_1 + 0,794 X_2 + 0,000 Z + e_2$$

Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja semuanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur kompensasi sebesar 0,145 artinya, jika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat sebanyak 0,145 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien jalur lingkungan kerja sebesar 0,794 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat satu-satuan, maka motivasi kerja justru meningkat sebesar 0,794, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien jalur motivasi kerja sebesar 0,000 berarti, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga meningkat sebanyak 0,000 satuan, dengan variabel lain tetap.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tiga faktor tersebut secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak mampu mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan, yang menegaskan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sangat berperan dalam mendukung peningkatan motivasi serta kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang sangat kecil secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun tetap mencerminkan pentingnya dorongan internal dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan sistem kompensasi, penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik, serta upaya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil Uji Analisis Variant (R²) atau R Square

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Tabel 10. Evaluasi Nilai R-Square

No	Nama Variabel	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.402	0.388
2	Motivasi Kerja (Z)	0.543	0.535

Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,543 yang artinya menggambarkan pengaruhnya yang sedang (moderate) yang diterima oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.402 artinya 40,2% yang menggambarkan pengaruhnya yang lemah yang diterima oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 59,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai tstatistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika tstatistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/thitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Pengaruh Langsung

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai (P values)	Keterangan
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,299	0,310	0,132	2,265	0,024	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,496	0,497	0,105	4,718	0,000	Diterima
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,225	0,222	0,154	1,459	0,145	Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,046	-0,036	0,176	0,262	0,794	Ditolak
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,501	0,501	0,137	3,648	0,000	Diterima

Sumber : Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,98 (pada kesalahan menolak data sebesar 5% atau 0,05). Nilai t-statistik > t-tabel 1,98 atau 2,265 > 1,98, nilai P-Value 0,024 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 diterima dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, nilai statistik > t-tabel 1,98 atau 4,718 > 1,98, nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 diterima dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, nilai statistik > t-tabel 1,98

atau $1,459 > 1,98$, nilai P-Value $0,145 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak H3, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, nilai statistik $> t$ -tabel $1,98$ atau $0,262 < 1,98$, nilai P-value $0,794 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak H4, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, nilai statistik $> t$ -tabel $1,98$ atau $3,648 > 1,98$, nilai P-value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima H5, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 12. Hasil Path Analisis

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai (P values)	Keterangan
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,150	0,151	0,073	2,048	0,041	Diterima/ Memediasi
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,249	0,252	0,096	2,602	0,009	Diterima/ Memediasi

Sumber : *Olahan SmartPLS, 2026*

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknyanya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,98 (pada kesalahan menolak data sebesar 5% atau 0,05). Nilai t-statistik $> t$ -tabel $1,98$ atau $2,048 > 1,98$, nilai P-Value $0,041 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 diterima dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Karyawan. Selanjutnya nilai t-statistik $> t$ -tabel $1,98$ atau $2,602 > 1,98$, nilai P-Value $0,009 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 diterima dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Karyawan.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	0,310	$2,265 > 1,98$	$0,024 < 0,05$	Diterima
H2	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	0,497	$4,718 > 1,98$	$0,000 < 0,05$	Diterima

H3	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	0,222	1,459 <1,98	0,145 >0,05	Ditolak
H4	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	-0,036	0,262 <1,98	0,794 >0,05	Ditolak
H5	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,501	3,648 >1,98	0,000 <0,5	Diterima
H6	Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja	0,151	2,048 >1,98	0,041 <0,05	Memediasi (Diterima)
H7	lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja	0,252	2,602 >1,98	0,009 <0,05	Memediasi (Diterima)

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 13 diatas diperoleh nilai P-value sebesar 0,024 dengan nilai T- statistik 2,265, dimana nilai T- statistik lebih besar dari T-tabel ($2,265 > 1,98$) dan nilai P- value lebih kecil dari alpha ($0,024 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Menurut Nasurdin dalam (Fauzan, 2022) “Kompensasi yang meningkat akan menstimulus adanya peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya dengan Kompensasi yang rendah akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja”.

Pengaruh kompensasi cukup besar dalam mempengaruhi motivasi karyawan, baik dalam pekerjaan, pencapaian prestasi, moral, dan sebagainya, mengingat kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membentuk motivasi. karyawan agar semakin giat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 13 diatas diperoleh nilai P-value sebesar 0,000 dengan nilai T-statistik sebesar 4,718, dimana nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel ($4,718 > 1,98$) dan nilai P-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut khoiriah & lelly dalam (Meirin et al., 2024) lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawannya, karenanya karyawan akan lebih merasa

sesuai di dalam bekerja dan terdorong di dalam melakukan banyak hal yang sesuai tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan tabel 13 di atas diperoleh nilai P-value sebesar 0,145 dengan nilai T-statistik sebesar 1,459, dimana nilai T-statistik lebih kecil dari T-tabel ($1,459 < 1,98$) dan nilai P-value lebih besar dari alpha ($0,145 > 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut Siregar, dkk dalam (Setiawan, Eliza, & Kumala, 2023) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menahan karyawan berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja. Memberikan imbalan yang sepadan kepada pekerja yang memiliki prestasi baik agar ia mau bertahan. Dengan sosok adanya karyawan yang seperti ini membuat perusahaan harus bisa mencegah terjadinya perputaran karyawan. Menurut Putera, dkk dalam (Setiawan et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan tabel 13 di atas diperoleh nilai P-value sebesar 0,794 dengan nilai T-statistik sebesar 0,262, dimana nilai T-statistik lebih kecil dari T-tabel ($0,262 < 1,98$) dan nilai P-value lebih besar dari alpha ($0,794 > 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut Sabilalo, dkk dalam (Setiawan et al., 2023) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Makin bagus lingkungan kerjanya makin meningkatkan semangat kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Safira dan Rozaki dalam (Zuhaena & Cahyo, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 13 di atas diperoleh nilai P-value sebesar 0,000 dengan nilai T-statistik sebesar 3,648, dimana nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel ($3,648 > 1,98$) dan nilai P-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Hilmawan, Candana, dkk dan Kurniawan dalam (Sudarmanto, Martini, & Herlambang, 2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Istilah motivasi didefinisikan dalam konteks manajemen atau manajemen perilaku sebagai setiap usaha untuk memperoleh, dari pikiran orang lain (bawahan), keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dengan memenuhi atau melebihi tuntutan. Menurut Mauli Sia dalam (Lianasari & Ahmadi, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dengan cara yang baik.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 13 di atas diperoleh nilai P-value sebesar 0,041 dengan nilai T-statistik sebesar 2,048, dimana nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel ($2,048 > 1,98$) dan nilai P-value lebih kecil dari alpha ($0,041 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Pramita dan Soekotjo dalam (Meirin et al., 2024) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Menurut (Meirin et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lainnya.

Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menahan karyawan berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja. Hal ini penting dilakukan mengingatkan prestasi mereka telah banyak membantu kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, berikan imbalan yang sepadan agar pekerja tersebut mau bertahan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 13 diatas diperoleh nilai P-value sebesar 0,009 dengan nilai T-statistik sebesar 2,602, dimana nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel ($2,602 > 1,98$) dan nilai P-value lebih kecil dari alpha ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Moulana, dkk, Josephine dkk dan Muhni dalam (Sudarmanto et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Menurut Wahyuni dalam (Meirin et al., 2024) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Menurut Ndaru Tutus Priyo Handoko, Arik Susbiyani, Ni nyoman Putu Martini dalam (Meirin et al., 2024) yang menyatakan Motivasi kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Agro Masang Perkasa Plantation Kabupaten Agam.

DAFTAR REFERENSI

Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen*

- Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860–1880.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Lubis, N. R., Putri, S., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank BNI. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 8(1), 138–157.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inter. *Values*, 1(2).
- Meirin, L., Edizal, E., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Km 12 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 172–189.
- Mulyadi, M. H., Noviantoro, D., & Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 6(2), 187–201.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Saputra, B. J. J., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EKA ARTHA BUANA DI KABUPATEN BADUNG. *EMAS*, 6(4), 911–923.
- Saputra, Y. Y., & Susanti, F. (2023). KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DI KABUPATEN PESISIR SELATAN. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3522–3539.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1–5.

- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79–88.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur*.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47–59.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(4), 743–749.