

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM WITEL MAKASSAR
UNIT BUSINESS SERVICE**

Muh. Alhifka Syahrir D¹, Romansyah Sahabuddin², Ahmad Ali³

^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar

muhalhifka18@gmail.com¹, romansyah@unm.ac.id², 88amd77@gmail.com³

Abstrak: Penelitian ini memiliki dasar kepuasan kerja yang memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat bergantung pada kompensasi yang diberikan perusahaan serta lingkungan kerja tempat karyawan menjalankan tugasnya. Hal ini juga sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT Telkom Witel Makassar Unit Business Service. Sampel pada penelitian ini adalah 35 sampel dengan metode pengambilan sampel *sampling population*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yang berdasarkan analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Jadi semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula kepuasan karyawan di PT. Telkom Witel Makassar Unit Business Service.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja.

Abstract: This research has the basis of job satisfaction which has an important role in employee performance. Job satisfaction is very dependent on the compensation provided by the company and the work environment in which employees carry out their duties. This is also in accordance with the purpose of this study, namely to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT Telkom Witel Makassar Business Service Unit. The sample in this study was 35 samples with the sampling method of population sampling. The method used in this study using a questionnaire method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study based on the analysis show that all independent variables, namely compensation (X1) and work environment (X2) together or simultaneously affect employee job satisfaction (Y) positively and significantly. So the better the compensation and the employee's work environment, the better the employee satisfaction at PT Telkom Witel Makassar Business Service Unit.

Keywords: Compensation, work environment, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2012:3). Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan (Fadhilah, 2010).. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Suwardi (2018:209) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan saat menjalankan pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya.

Sedarmayanti (2017) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka; Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada; dan Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi salah satu hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi, kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2016:2).

Berdasarkan hasil Observasi dan data awal yang telah didapatkan peneliti dari Manajer unit *Business Service* menyatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas kerja karyawan. Masih banyak karyawan yang kurang. Karyawan juga masih kurang mampu membuat inisiatif dalam mengerjakan sesuatu. Mereka hanya bekerja ketika ada perintah dari atasan. Masalah-masalah tersebut menyebabkan banyak pelanggan yang *complain*. Berikut ini data pelanggan PT Telkom dalam lima tahun terakhir:

Tabel 1. Data Pelanggan PT. Telkom Unit Business Service Kota Makassar

Tahun	Jumlah pengguna
2017	365.672
2018	411.703
2019	493.019
2020	539.992
2021	572.849

Sumber: Data pelanggan tahun 2017-2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 jumlah pelanggan sebanyak 365.672 pengguna. Pada tahun 2018, pengguna Telkom meningkat ke angka 411.703 pengguna. Pada tahun 2019, terjadi peningkatan pengguna ke angka 493.091 pengguna Business Service. Pada tahun 2020, Pandemi COVID-19 mulai melanda Indonesia, namun minat pengguna terhadap Telkom tidak menurun, malah terjadi

peningkatan yang cukup signifikan dimana jumlah pengguna mencapai 539.992 pengguna. Pada tahun 2021, jumlah pengguna meningkat ke angka 572.849 pengguna.

Dari data tersebut disimpulkan bahwa terjadi peningkatan jumlah pelanggan dalam lima tahun terakhir dimulai dari tahun 2017-2021. Peningkatan ini merupakan buah kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik buat pelanggan. Dengan stabilnya kinerja karyawan, maka kedepannya jumlah pelanggan dapat terus meningkat dan mencapai target perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

A. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan kerja
X1	= Kompensasi
X2	= Lingkungan Kerja
α	= konstanta
β 1, 2, 3	= koefisien regresi
e	= error

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Kriteria Pengujian:

- Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dengan probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima.
- Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel dengan probabilitas signifikan lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak.

Pada skala probabilitas lima persen ($\alpha=5\%$), apabila probabilitas (signifikan) lebih besar dari α (0,05), maka variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Tobin's Q), jika lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas yaitu (kompensasi dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap

variabel kepuasan kerja (Tobin's Q). Oleh karena itu, hipotesis diterima jika nilai signifikan $t \leq 0,05$.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (Priyatno, 2008). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (r^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Jika koefisien determinasi (R^2) yang diperolehnya besarnya mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan memuat tentang variabel penelitian yaitu Kompensasi, lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja. Pada variabel Kompensasi, dari 25 item pernyataan, nilai koefisien korelasi berada pada nilai positif dan lebih besar dari 0,300. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan pada variabel Kompensasi sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Pada variabel lingkungan kerja, dari 15 item pernyataan, nilai koefisien korelasi berada pada nilai positif dan lebih besar dari 0,300. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan pada variabel lingkungan kerja sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Pada variabel kepuasan kerja, dari 10 item pernyataan, nilai koefisien korelasi berada pada nilai positif dan lebih besar dari 0,300. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan pada variabel kepuasan kerja sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Variabel Dependen			
a) Kompensasi	.836	25	Reliabel
b) Lingkungan kerja	.811	15	
Variabel Independen			
Kepuasan kerja	.833	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas tentang hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel. Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Pada variabel kepuasan kerja nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,833 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan pada variabel independen dan variabel dependen dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Kompensasi	.422	Normal
Lingkungan kerja	.833	Normal
Kepuasan Kerja	.870	Normal

Hasil uji normalitas seperti tercantum dalam tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* masing-masing variabel penelitian yaitu kompensasi = 0,422, lingkungan kerja = 0,833, dan kepuasan kerja = 0,870 yang semua nilainya lebih besar dari 0,05 (*Asymp. Sig. > 0,05*), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

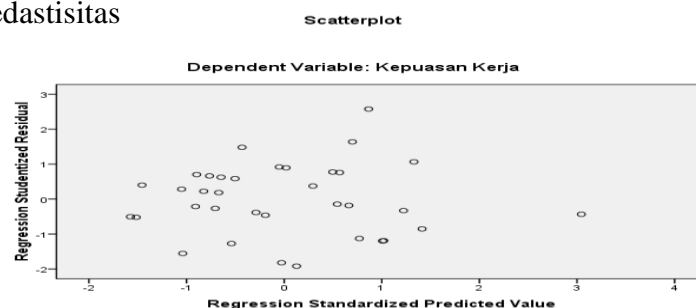
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	.737	1.356	Tidak terjadi
Kepuasan kerja	.737	1.356	multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,737 dan lingkungan kerja mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,737 yang nilainya lebih besar dari 0,10. Adapun nilai VIF pada masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi mempunyai nilai VIF sebesar 1,356 dan lingkungan kerja mempunyai nilai VIF sebesar 1,356 yang nilainya di bawah atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar tersebut memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel bebas	Durbin Watson	k-3	Kesimpulan
Kompensasi Lingkungan kerja	1.708	1,656	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai *durbin watson* sebesar 1,708 yang nilainya lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,656 dan kurang dari (3-du) atau $3 - 1,656 = 1,344$. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil uji regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.850	7.285		7.392	.000
Kompensasi	.077	.072	.212	1.069	.293
Lingkungan Kerja	.042	.111	.075	.376	.710

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 24.00

Persamaan linear antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 53.850 + 0,077X_1 + 0,042X_2 + e$$

Dimana :

- Nilai konstanta sebesar 53.850 artinya jika variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 53.850 satuan.
- Untuk variabel kompensasi (X_1), koefisien regresi sebesar 0,077 (7,7%); hal ini menunjukkan jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1% maka variabel kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 7,7%; dengan catatan nilai variabel independen lainnya tetap.
- Untuk variabel lingkungan kerja (X_2) koefisien regresi sebesar 0,042 (4,2%); hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 4,2%; dengan catatan nilai variabel independen lainnya tetap.
- Seluruh variabel independen masing-masing koefisiennya bernilai positif. Hal tersebut berarti terjadi hubungan positif antara tiap variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Semakin

tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang terawat serta kondusif maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan di kantor tersebut.

2. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.660	2	5.830	1.149	.000 ^a
	Residual	162.340	32	5.073		
	Total	174.000	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil table 7 di atas didapatkan nilai F sebesar 1.149 dengan probabilitas signifikan 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 8. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	53.850	7.285		7.392	.000
	Kompensasi	.077	.072	.212	1.069	.002
	Lingkungan Kerja	.042	.111	.075	.376	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil tabel 8 uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.002 dimana nilai ini jauh di lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05).
- Terlihat adanya pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05).

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.667	.609	2.25236

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dalam tabel di atas, hasil *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,609, yang berarti kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 60,9% sementara sisanya (100% - 60,9% = 39,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Witel Makassar Unit Business Service.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Witel Makassar Unit Business Service.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan untuk memberikan kompensasi tepat waktu. Selanjutnya, untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif sehingga disarankan kepada pimpinan PT Telkom Witel Makassar Unit Business Service agar menciptakan suasana yang kondusif di tempat kerja. Pemberian motivasi juga sangat penting berupa *reward* kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang memuaskan. *Reward* tersebut dapat berupa kenaikan gaji atau pemberian fasilitas liburan. Selain itu, untuk pegawai yang memiliki kinerja yang kurang memuaskan, pimpinan sebaiknya memberikan *punishment* atau hukuman. Hukuman tersebut dapat berupa pemotongan gaji bagi karyawan atau penurunan jabatan

V. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Andriany, D. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398)*.

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Brahmasari, Ayu, I., & Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.10: 124-135.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendro, Timoti. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Karya Gemilang. *AGOORA*, 6(1).
- Kustianto, Y.E.A. 2020. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 224-233.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan kedua belas)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61-72.
- Nanulaita, 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.
- Nitisemito, A.S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novianti, D., & Yuniati, T. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(6), 1-16.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

- Putranto, Kasandra. 2016. Aplikasi Cognitive Behavior dan Behavior Activation dalam Intervensi Klinis. Jakarta: Grafindo Books Media.
- Santosa, G. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 34-42.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi Perpajakan Akuntansi dan Keuangan Publik*, 12(2), 103-120.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2015 Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suardi. 2018. Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Press.