

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KETIKA WORK FROM HOME (Kasus pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat)

Ericha Herdiyanti  
[erichahrd@gmail.com](mailto:erichahrd@gmail.com)  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*In the current pandemic era, companies are forced to work from home (WFH) because of the ongoing Covid-19 cases. The existence of work from home (WFH) makes employees complete their work and work from home targets. These problems have both positive and negative impacts on employees. The research population used employees at PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). This research was quantitative and used primary data supported with the respondents' data (questionnaires). Furthermore, the sample collection technique used saturated sampling with the amount of sample was 92 respondent employees who were undergoing work from home (WFH) at PT. PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Moreover, the analysis technique of this research used multiple linear regression analysis with an instrument of SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23.0 version. The research result showed that compensation and the jobs environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).*

**Keywords:** *compensation, job environment, employees' performance, work from home.*

### ABSTRAK

Pada era pandemi saat ini membuat perusahaan terpaksa melakukan *work from home* (wfh) karena adanya kasus covid-19 yang tidak kunjung reda. Dengan adanya *work from home* (wfh) membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dan target kerja dari rumah. Masalah tersebut menimbulkan dampak yang positif dan juga negatif bagi karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data responden (kuesioner). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 92 responden karyawan yang sedang menjalani *work from home* (wfh) pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

**Kata Kunci :** *kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, work from home*

### PENDAHULUAN

Kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun uang yang tidak langsung berupa uang (non finansial) (Martoyo dalam Pratama *et al.* 2015). Menurut Sedarmayanti dalam Muhammad *et al.* (2016) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bulan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan

kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno dalam Pioh dan Tawas, 2016).

Pada awal tahun 2020 Indonesia terdampak virus *covid-19*. Virus ini dikabarkan penyebar utamanya dari China. *Covid-19* adalah virus yang menyebabkan gangguan pada pernapasan dan juga dapat menimbulkan infeksi pada paru-paru. Berawal dari warga Depok yang terkena pertama kali hingga saat ini sudah ribuan bahkan jutaan warga Indonesia yang terkena virus tersebut sehingga pemerintah melakukan pemberlakuan *lockdown* di beberapa daerah yang berada di level tinggi atau bisa disebut zona merah.

Beberapa bulan kemudian kasus *covid-19* tidak kunjung reda. Perekonomian yang ada di Indonesia kian memburuk. Pemberlakuan *work from home* (wfh) juga dilakukan seluruh perusahaan karena perintah dari pemerintahan pusat. Dengan adanya *work from home* (wfh) membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dari rumah. Keadaan tersebut menimbulkan plus minus pada karyawan. Plusnya adalah karyawan dapat menikmati waktu dengan keluarga lebih banyak. Namun minusnya, karyawan tidak memiliki fasilitas seperti yang ada di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan yang bekerja di PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) juga mengalami hal yang sama dengan karyawan perusahaan lainnya. Karyawan perusahaan tersebut juga melakukan *work from home* (wfh) sesuai dengan anjuran perusahaan. Pemberlakuan *work from home* (wfh) dilakukan sejak awal maret tahun 2020 hingga saat ini. Dengan adanya *work from home* (wfh) yang dilakukan karyawan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) maka karyawan harus menyelesaikan seluruh pekerjaan kantor di rumah masing-masing. Hal ini dapat menimbulkan plus minus selama *work from home* (wfh) berlangsung. Pada saat melakukan wfh karyawan harus bekerja tanpa fasilitas dari kantor yang biasa mereka gunakan setiap harinya. Karyawan harus beradaptasi kembali dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dirumah masing-masing. Karyawan juga menyelesaikan dan menyetorkan hasil pekerjaan mereka via *online*. Dimana hal tersebut merupakan hal yang baru bagi seluruh karyawan tidak hanya pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) saja. Seluruh karyawan yang ada di Indonesia harus beradaptasi dengan lingkungan kerja wfh. Terdapat hal positif yang karyawan dapatkan selama pandemi berlangsung, misalnya berkumpul bersama keluarga dapat dilakukan setiap waktu meskipun harus diimbangi dengan melakukan pekerjaan mereka masing-masing. Ada juga hal negatif yang didapat karyawan selama wfh misalnya minimnya fasilitas yang ada dirumah masing-masing karyawan menyebabkan turunnya kinerja karena tidak maksimal dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan selama *work from home* (wfh) pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), dimana ketika *work from home* (wfh) setiap karyawan memiliki kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini difokuskan kepada kompensasi yang diterima karyawan pada saat *work from home* dan lingkungan kerja karyawan yang ada pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia yang dimaksud adalah sebagai faktor utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia yang mempunyai skill atau keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan juga memiliki alat dengan teknologi canggih untuk

menunjang pergerakan manusia agar menghasilkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Pada setiap perusahaan pasti memiliki perencanaan sumber daya manusia untuk mengelola seluruh aspek perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal yang sehat untuk berpikir tentang kemajuan perusahaan. Akal yang berasal dari beragam karakteristik manusia juga perlu dikembangkan untuk menunjang perencanaan sumber daya manusia. Pada setiap perusahaan pasti memiliki perencanaan sumber daya manusia untuk mengelola seluruh aspek perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal yang sehat untuk berpikir tentang kemajuan perusahaan. Akal yang berasal dari beragam karakteristik manusia juga perlu dikembangkan untuk menunjang perencanaan sumber daya manusia. Purnaya (2016:37) menyatakan bahwa yang perlu dikembangkan adalah sistem perencanaan SDM metode formal, sehingga penyediaan "Knowledge Based and Multiskilling Worker" dapat diperoleh kapanpun tenaga kerja itu dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan: (1) Memberdayakan sumber daya manusia dengan efisien dan efektif, (2) Mengembangkan peluang karier yang lebih efektif, (3) Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja, (4) Memadukan aktivitas sumber daya manusia dan tujuan organisasi serta tujuan individu secara efisien, (5) Membantu program rekrutmen dengan lebih ekonomis, (6) Membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia, sehingga dapat menyediakan informasi yang akurat tentang kegiatan sumber daya manusia dan unit-unit organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam Ghozali dan Khair (2020) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang telah diberikan pekerjaan atau tugas dari perusahaan memiliki tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan. Sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang optimal dalam melakukan tugas atau pekerjaannya maka bisa dikatakan sebagai perusahaan yang berhasil dalam membentuk suatu sumber daya yang berkinerja baik. Kinerja para karyawan dapat dilihat hasilnya dalam kurun waktu tertentu. Kasmir dalam Fachrezi dan Khair (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan selama satu periode. Perusahaan dapat melihat serta membuat rekapan hasil kinerja karyawan untuk melihat 12 pencapaian hasil kerja yang baik atau tidaknya selama periode masing-masing karyawan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah bentuk balas jasa dari perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan baik berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan dalam Suci dan Syamsir, 2018). Berbagai macam kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memberikan pengaruh yang positif bagi mereka, dengan adanya pemberian hal tersebut dapat menimbulkan rasa apresiasi bagi karyawan karena telah mengeluarkan usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ke perusahaan, dengan itu karyawan akan merasa terbayarkan jasa mereka karena pemberian kompensasi tersebut.

### **Lingkungan Kerja**

Segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan bekerja merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dengan suasana atau kondisi yang baik dan positif dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang hasil kinerja yang lebih baik kepada perusahaan. Lingkungan kerja dengan nuansa kondusif dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan

nyaman dengan ruangan atau tempat karyawan bekerja maka karyawan tersebut merasa betah dan dapat membuat aktivitas kerja berjalan lebih efektif. Pada masing-masing perusahaan memiliki cara masing-masing dalam menciptakan kenyamanan bekerja untuk para karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu menjadi sumber inspirasi peneliti untuk mencari perbandingan dan mengembangkan ide baru bagi peneliti untuk penelitian ini. Tujuan penelitian terdahulu dalam penelitian ini untuk mengembangkan ide dari penelitian sebelumnya sehingga menghasilkan penelitian yang baru. Pada setiap penelitian memiliki pengembangan masalah yang akan diteliti pada penelitian selanjutnya dengan beragam masalah di setiap tahunnya. Penelitian ini juga mengembangkan ide dari penelitian sebelumnya dengan adanya konteks *work from home* (wfh) yang ada pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan sebuah imbalan atau bisa disebut juga sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompensasi tersebut dapat berupa uang atau barang. Pemberian Kompensasi pada setiap perusahaan memiliki sistem atau cara masing-masing, dapat berupa pemberian secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi diberikan untuk menghargai prestasi yang diperoleh karyawan. Pemberian kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan dan mengurangi adanya *turn over* karyawan. Kompensasi juga terdapat berbagai bentuk, seperti: gaji, insentif khusus, tunjangan, fasilitas dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi pada saat pandemi atau *work from home* (wfh) dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam keadaan tersebut karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan minimumnya fasilitas kerja yang ada dirumah masing-masing karyawan. Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan suasana yang positif dapat membuat karyawan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya. Bagi karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan akan selesai dengan cepat dan tepat. Lingkungan kerja karyawan juga terdapat lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang stabil dapat membuat hasil kerja para karyawan menjadi lebih maksimal. Hal tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan menggunakan metode kausal komparatif. Kausal komparatif adalah tipe penelitian yang mempunyai karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel

atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta dan peristiwa. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto*. Penelitian ini merupakan tipe penelitian terhadap data-data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Penelitian ini menguji hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan harus bersifat representatif (Sugiyono, 2017:81). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sugiyono (2017:68) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah sampel yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 92 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Subjek data pada penelitian ini yaitu sikap, pengalaman dan karakteristik dari karyawan yang melakukan *work from home* (wfh) pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari responden (Sugiyono, 2017:137). Data primer yang dimaksud peneliti adalah data yang memiliki karakteristik dan opini yang diperoleh langsung dari karyawan yang melakukan *work from home* (wfh) pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah penelitian lapangan atau menggunakan metode *survey* yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang disebarkan berisi tentang susunan pertanyaan sesuai dengan variabel. Kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat tertutup, sifat tertutup yang dimaksud adalah jawaban dari para responden dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang ditentukan peneliti. Pengukuran bobot nilai kuesioner yang digunakan peneliti adalah skala *likert*. Kuesioner menggunakan skala *likert* 5 (lima) poin yang mempunyai bobot sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) :1, Tidak Setuju (TS) :2, Cukup Setuju (CS) :3, Setuju (S) :4, Sangat Setuju (SS) :5.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi adanya variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

##### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sebuah perlakuan balas jasa yang diberikan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kepada karyawan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:4) adalah asuransi, gaji, bonus, tunjangan.

##### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat untuk para karyawan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut Wirawan dalam Syafrina dan Manik (2018) adalah tempat, peralatan, proses kerja.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaan selama bekerja pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Syafrina dan Manik (2018) adalah kualitas kerja, kuantitas Kerja, dapat tidaknya diandalkan, sikap.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dapat dilakukan dengan membuat adanya korelasi bivariate dengan skor indikator dan total skor konstruk (Ghozali, 2016:53). Hasil analisis tersebut dapat dilihat melalui *output Cronbach Alpha* yang ada pada kolom *Correlated Item – Total Correlation*. Apabila dari tampilan *output* SPSS diantara korelasi tersebut menunjukkan hasil yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dinyatakan valid; (a) Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka dinyatakan valid. (b) Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang sudah diberikan oleh peneliti. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai yang diberikan *Cronbach Alpha* > 0,7 (Ghozali 2016:43).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel penelitian yang ada apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan analisis grafik. Analisis grafik dalam penelitian ini digunakan untuk menguji normalitas data dengan melihat histogram dan normal probability plot. Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi tersebut dapat dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:156).

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik harusnya tidak terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat adanya nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika terdapat nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independent (Ghozali, 2016:104).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang ada terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel independen pada variabel dependen. Menurut Ghazali (2016:13) regresi linier berganda yaitu ditujukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1K + \beta_2LK + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi
- KK = Kinerja Karyawan
- K = Kompensasi
- LK = Lingkungan Kerja
- e = *Standart error*

### Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai akurat (Ghozali, 2016:97). Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar dua variabel bebas dengan variabel terikat yang ada, apakah menjadi hubungan yang positif dan signifikan atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan statistik F yang memiliki kriteria: (a) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. (b) Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016:95) Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen secara individual dan menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:97). Uji t ini digunakan untuk mengetahui besar atau tidaknya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah: (a) Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (b) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan membuat adanya korelasi bivariate dengan skor indikator dan total skor konstruk (Ghozali, 2016:53).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kompensasi (K)	K1	0,615	0,000	Valid
	K2	0,572	0,000	Valid
	K3	0,583	0,000	Valid
	K4	0,708	0,000	Valid
	K5	0,799	0,000	Valid
	K6	0,781	0,000	Valid
	K7	0,820	0,000	Valid
	K8	0,752	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,718	0,000	Valid
	LK2	0,635	0,000	Valid
	LK3	0,840	0,000	Valid
	LK4	0,832	0,000	Valid
	LK5	0,610	0,000	Valid
	LK6	0,670	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,852	0,000	Valid
	KK2	0,831	0,000	Valid
	KK3	0,780	0,000	Valid
	KK4	0,770	0,000	Valid
	KK5	0,774	0,000	Valid
	KK6	0,297	0,004	Valid
	KK7	0,555	0,000	Valid
	KK8	0,611	0,000	Valid

Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yaitu Kompensasi (K), Lingkungan Kerja (LK), dan Kinerja Karyawan (KK) keseluruhan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal tersebut terjadi karena seluruh item memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji validitas menyatakan bahwa variabel ini valid untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang sudah diberikan oleh peneliti. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai yang diberikan *Cronbach Alpha* > 0,7 (Ghozali 2016:43).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (K)	0,859	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,785	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,844	Reliabel

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel dari Kompensasi (K), Lingkungan Kerja (LK), dan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7.



Hasil tersebut menyatakan bahwa seluruh item pada pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:13) regresi linier berganda yaitu ditujukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,269	,256		4,949	,000
K	0,528	,087	,583	6,099	,000
LK	0,185	,072	,245	2,559	,012

Tabel 3 diatas dapat diketahui persamaan regresi dalam rumus sebagai berikut:

$$KK = 1,269 + 0,528K + 0,185LK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat menjelaskan bahwa :  
Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) pada hasil diatas adalah 1,269, bahwa artinya jika variabel Kompensasi (K) dan Lingkungan Kerja (LK) = 0, maka Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) sebesar 1,269. Hal ini dapat menyatakan apabila PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) tidak memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) akan mengalami penurunan sebesar 1,269.

Kompensasi (K)

Koefisien regresi variabel Kompensasi (K) adalah sebesar 0,528. Hal inimenunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Pernyataan ini juga menunjukkan bahwa apabila semakin baik pemberian kompensasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

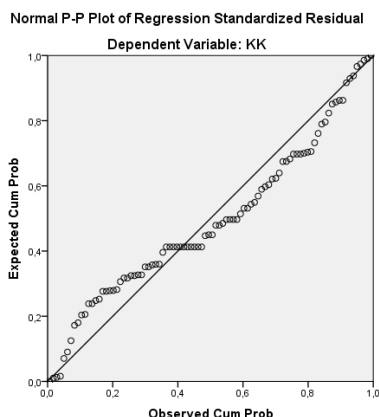
Lingkungan Kerja (LK)

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (LK) adalah sebesar 0,185 . Hal ini menunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Pernyataan ini juga menunjukkan bahwa apabila semakin baik lingkup lingkungan kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan analisis grafik. Analisis grafik dalam penelitian ini digunakan untuk menguji normalitas data dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi tersebut dapat dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:156). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat dalam grafik dibawah ini :



Gambar 1  
Grafik Uji Normalitas Data

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98894994
	Absolute	,116
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, pernyataan ini menunjukkan bahwa pola distribusi dapat dinyatakan normal. Tabel 4 juga *Kolmogorov-Smirnov Z* pada *Asymp* signifikansi memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,165. Sehingga pada gambar diatas dan tabel dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal dan dianggap layak dan serta dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat adanya nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika terdapat nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independent (Ghozali, 2016:104).

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinieritas

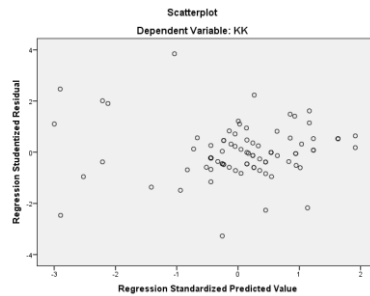
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (K)	,487	2,054	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (LK)	,487	2,054	Bebas Multikolinieritas

Tabel 5 diatas merupakan hasil dari uji multikolinieritas, hasil diatas dapat diketahui bahwa perhitungan nilai tolerance > 0,10 pada setiap variabel. Nilai Kompensasi (K) sebesar ,487 dan Lingkungan Kerja sebesar ,487. Perhitungan nilai VIF < 10 pada setiap variabel, hasil uji nilai

VIF Kompensasi (K) sebesar 2,054 dan Lingkungan Kerja (LK) sebesar 2,054. Hal ini menyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap bebas multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak tergambar pola yang jelas dan titik-titik diatas menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai akurat (Ghozali, 2016:97). Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar dua variabel bebas dengan variabel terikat yang ada.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,82	2	4,910	67,901	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,436	89	,072		
	Total	16,256	91			

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa uji F lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil ini menyimpulkan bahwa penelitian ini layak dan dapat diteruskan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Koefisian Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 <sup>a</sup>	,604	,595	,26891

Tabel 7 diatas menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,777 atau 77,7%. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan memiliki nilai sebesar 77,7% antar faktor kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 22,3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen secara individual dan menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:97). Hasil pengujian Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t	Sig.
(Constant)	4,949	,000
Kompensasi (K)	6,099	,000
Lingkungan Kerja (LK)	2,559	,012

Tabel 8 diatas menunjukkan perhitungan Uji Regresi Berganda yang tertera pada tabel, sehingga dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut : (a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif dan signifikan untuk variabel Kompensasi yaitu sebesar  $,000 \leq 0,05$ , artinya bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. (b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif dan signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar  $,012 \leq 0,05$ , artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hasil uji dapat menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan perusahaan ketika *work from home* maka Kinerja Karyawan meningkat menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kinerja karyawan selama bekerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa finansial maupun non finansial. Kondisi yang terjadi pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) saat ini adalah sebagian karyawan melakukan *work from home* secara bergantian.

Hasil kuesioner menyatakan bahwa perusahaan memberikan asuransi penuh, gaji yang sesuai dengan kontribusi, dan juga bonus serta tunjangan kepada karyawan ketika *work from home* sehingga penelitian ini dapat membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan ketika *work from home* telah sesuai. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan target kerja yang dilakukan karyawan ketika *work from home*. Jumlah kompensasi juga menyesuaikan dengan hasil kinerja masing-masing karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena pada perusahaan ini karyawan melakukan atau menyelesaikan tugas kerja dengan *work from home*. Hal itu

membuat hasil kinerja karyawan sangat baik ketika *work from home* apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan target kerja yang telah diselesaikan dengan baik. Dapat diketahui bahwa dari hasil kuesioner yang disebarakan oleh penulis dan dinyatakan telah sesuai dengan prosedur serta perusahaan memenuhi kewajibannya dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wijaya T dan F. Andreani (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Anisah T dan S. L. Ratnasari (2019).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hasil uji dapat menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja ketika *work from home* maka semakin membuat Kinerja Karyawan lebih baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat berdampak baik pada kinerja karyawan. Kondisi saat ini adalah karyawan pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) melakukan *work from home* secara bergantian.

Hasil kuesioner menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik diberikan perusahaan dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan ketika *work from home*. Perusahaan memberikan fasilitas berupa laptop dan barang sejenisnya sesuai keperluan untuk karyawan melakukan *work from home*. Karyawan menyelesaikan pekerjaan di rumah masing-masing, apabila kondisi rumah kondusif untuk karyawan maka hasil kinerja yang diperoleh dapat maksimal. Pada situasi atau kondisi *work from home* saat ini karyawan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Selain suasana sekitar yang harus kondusif, perusahaan juga memberikan fasilitas yang cukup untuk memberikan kenyamanan karyawan ketika melakukan *work from home*. Berbagai macam kendala yang ada ketika *work from home* juga dapat diatasi dengan baik oleh karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang disebarakan oleh penulis dan dinyatakan telah sesuai dengan prosedur serta perusahaan memenuhi kewajibannya dalam memberikan fasilitas kepada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Muhammad *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Fachrezi, H dan H. Khair (2020).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan serta dijelaskan penulis mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ketika *Work From Home* pada PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA)" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ketika *work from home* di PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan ketika *work from home* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika *work from home* di PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang kondusif ketika *work from home* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA).

### Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat memberikan gambaran dan menjadi arahan untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut : (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 2 variabel yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Penelitian ini menggunakan sampel karyawan yang melakukan *work from home* di PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) sebanyak 92 responden. Peneliti hanya melakukan penelitian ini menggunakan metode kuesioner.

### Saran

Hasil penelitian yang telah didapat dan dijelaskan oleh penulis maka dapat disampaikan beberapa saran oleh penulis yaitu sebagai berikut : (1) Bagi PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kontribusi pada perusahaan ketika karyawan melakukan *work from home*. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik pada perusahaan. (2) Bagi karyawan PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), menciptakan suasana yang kondusif ketika *work from home*. Kondisi yang memadai dapat membuat kinerja karyawan stabil ketika melakukan *work from home*. (3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan dapat membuat pengaruh peningkatan kinerja karyawan ketika *work from home*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. O. 2021. Detik Health: Kapan COVID-19 Masuk ke Indonesia? Begini Kronologinya. <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d5781536/kapan-covid-19-masuk-ke-indonesia-begini-kronologinya>. Diakses tanggal 1 November 2021.
- Anisah, T dan S. L. Ratnasari. 2019. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening* 6(2): 299.
- Fachrezi, H dan H. Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 109.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhammad, S. R., Adolfina, dan G. Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA* 4(1): 47-54.
- Pioh, N. L dan H. N. Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA* 4(2): 840.
- Pratama, S. A., M. S. Hakam dan G. E. Nurtjahjono. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 25(1): 2.
- Purnaya, I. G. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Andi. Yogyakarta
- Ratnasari, S. L., M. Buulolo dan H. W. Nasrul. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)* 2(1): 22-23.
- Suci, R dan Syamsir. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. *Journal of Education on Social Science* 2(1): 51-52.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Syafrina, N dan S. Manik. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 3(2): 184-186.
- Wijaya, T dan F. Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora* 3(2): 44.