

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY SENTRALAND PARUNG PANJANG

Gatot Satriyo Utomo <sup>\*1</sup>  
Supartomo Carolus Boromeus <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
<sup>\*</sup>e-mail : [Gatotsatriyoutomo2510@Gmail.com](mailto:Gatotsatriyoutomo2510@Gmail.com)<sup>1</sup> [dosen01685@unpam.ac.id](mailto:dosen01685@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery (PHD) Sentraland Parung Panjang. Latar belakang penelitian ini adalah adanya indikasi penurunan kinerja, ketidaksesuaian kompensasi dengan harapan karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan melibatkan 35 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana serta regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,327 dan signifikansi  $< 0,05$ . Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung 6,878 dan signifikansi  $< 0,05$ . Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 26,738 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 19,481 - 0,283X_1 + 0,888X_2$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa 62,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 37,4% dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan meninjau kembali sistem kompensasi agar mampu mendorong kinerja karyawan secara optimal.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment on the performance of employees at Pizza Hut Delivery (PHD) Sentraland Parung Panjang. The background of this research is the indication of declining performance, the mismatch between compensation and employee expectations, and working conditions that have not fully supported productivity. The study used a quantitative method with an associative approach and involved 35 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$ -value of 3.327 and a significance level of  $< 0.05$ . The work environment also has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$ -value of 6.878 and a significance level of  $< 0.05$ . Simultaneously, compensation and the work environment have a significant effect on employee performance with an  $F$ -value of 26.738 and a significance value of 0.000. The regression equation obtained is  $Y = 19.481 - 0.283X_1 + 0.888X_2$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.626 indicates that 62.6% of the variation in employee performance is explained by these two variables, while the remaining 37.4% is influenced by other factors. This study concludes that the work environment has the strongest influence on employee performance, while compensation has a significant partial effect. The company is advised to improve the quality of the work environment and review the compensation system in order to optimally enhance employee performance.*

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling vital dalam suatu organisasi. Mereka bukan hanya sekadar individu yang mengisi posisi tertentu dalam struktur organisasi, melainkan juga merupakan aset berharga yang memiliki peran strategis dalam menentukan arah, keberhasilan, serta keberlangsungan hidup suatu organisasi. SDM yang

merumuskan tujuan organisasi, menciptakan inovasi, menjalankan aktivitas operasional, dan memastikan bahwa visi dan misi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Sangkaen et al., 2019). Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk memberikan perhatian serius dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui manajemen yang terstruktur, terencana, dan berkelanjutan.

Dalam konteks operasional, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Personalia atau tenaga kerja memiliki peran utama dalam menggerakkan roda organisasi atau perusahaan. Mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan kompetensi masing-masing (Sangkaen et al., 2019). Apabila Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien, maka dampaknya akan langsung terasa pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat berujung pada menurunnya produktivitas, kualitas layanan atau produk yang dihasilkan, serta berkurangnya omset atau pendapatan perusahaan (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik tidak hanya sekadar soal merekrut dan menempatkan karyawan, tetapi juga mencakup aspek pembinaan, pelatihan, dan pemberian penghargaan atau kompensasi secara adil dan seimbang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting bagi kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat.

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM yang sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2014) dalam (Sangkaen et al., 2019) kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi ini dapat berupa uang tunai, barang, fasilitas, tunjangan, maupun bentuk kenikmatan lain yang memiliki nilai bagi penerimanya. Secara umum, kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi non-finansial (pengakuan, promosi, lingkungan kerja yang nyaman) (Hasibuan, 2019).

Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu strategi utama untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa kinerja dan kontribusinya dihargai secara layak, maka ia akan terdorong untuk memberikan performa terbaik bagi perusahaan. Selain itu, program kompensasi yang dirancang dengan baik juga dapat membantu perusahaan dalam menarik talenta- talenta potensial di pasar tenaga kerja serta mempertahankan karyawan yang sudah ada agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, mempertahankan SDM berkualitas merupakan tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh setiap organisasi atau perusahaan.

Program kompensasi yang terintegrasi dengan sistem pengembangan karyawan akan membawa dampak positif yang lebih luas. Misalnya, dengan memberikan bonus atas capaian tertentu atau insentif untuk karyawan yang mengikuti pelatihan pengembangan diri, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kompetensi individual. Dengan demikian, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara faktor fisik dan non-fisik, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, lingkungan kerja yang baik tidak hanya menyediakan kenyamanan secara fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif secara psikologis, seperti hubungan kerja yang harmonis, rasa aman, dan penghargaan terhadap kontribusi individu

(Susanto, 2023). Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung, mereka akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang meningkat, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam beberapa tahun terakhir, industri makanan dengan layanan pengantaran atau *food delivery service* mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dan menjadi salah satu sektor yang sangat diminati oleh konsumen (Susanto, 2023). Salah satunya adalah perusahaan yang menyediakan layanan pesan antar adalah Pizza Hut Delivery (PHD). Pizza Hut Delivery (PHD) merupakan salah satu perusahaan ternama yang bergerak di bidang jasa makanan cepat saji, khususnya dalam penyediaan produk pizza. PHD merupakan bagian dari jaringan global Pizza Hut yang telah dikenal luas di berbagai negara, dan hadir di Indonesia sebagai bentuk adaptasi terhadap kebutuhan pasar lokal yang semakin dinamis. PHD pertama kali didirikan pada bulan Oktober 2007 di kawasan Kelapa Gading, Jakarta Utara. Sejak awal pendiriannya, PHD hadir dengan konsep yang berbeda dari gerai Pizza Hut pada umumnya, yakni dengan fokus pada dua jenis pelayanan utama, yaitu layanan pesan antar (*delivery service*) dan layanan pesan bawa (*take away*). Tentunya Pizza Hut Delivery memiliki karyawan yang harus di kelola agar kinerjanya bisa mencapai titik maksimal dan meraih tujuan dari perusahaan itu sendiri yaitu mencapai omset penjualan pada periode tertentu serta melayani customer dengan sepenuh hati.

sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Selanjutnya pengaruh lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja dari seorang pegawai jika lingkungan kerja dari perusahaan tersebut bagus maka kinerja yang dihasilkan seorang pegawai tersebut akan baik dan perusahaan bisa mencapai *goals* dari yang sudah ditargetkan pada periode tertentu.

Dari perolehan data yang telah dilakukan oleh penulis, data tersebut menjadi tolak ukur keberhasilan dari suatu perusahaan selain dari faktor motivasi dan lingkungan kerja terdapat satu komponen variabel lagi yang menjadi penilaian dari kinerja karyawan maka dari itu setiap karyawan perlu dinilai dan dievaluasi atas kinerja yang telah dilakukan. Data pada tabel dibawah ini menunjukkan data kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang.

Bagi perusahaan permasalahan kinerja karyawan menjadi faktor penting karena merupakan dasar atau acuan penilaian terhadap 5 karyawan di dalam suatu perusahaan, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika para karyawan belum maksimal, yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisienkah dalam pelaksanaannya atau belum. Dapat dilihat dari pencapain target perusahaan. Berikut data target penjualan perusahaan:

**Tabel 1. 1Data Pencapaian Penjualan Pizza Pada Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang Tahun 2023-2025 (Unit dalam Satuan)**

Bulan	2023		2024		2025	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	3.110	3.020	3.120	3.018	3.130	3.030
Februari	3.130	3.028	3.110	3.020	3.120	3.018
Maret	3.140	3.034	3.140	3.023	3.130	3.110
April	3.140	3.044	3.140	3.028	3.110	3.066
Mei	3.160	3.052	3.170	3.036	3.160	3.058
Juni	3.260	3.064	3.360	3.028	3.160	3.133
Juli	3.180	3.020	3.170	3.010	3.570	3.038
Agustus	3.150	3.036	3.140	3.078	3.220	3.055
September	3.280	3.054	3.290	3.036	3.380	3.116
Oktober	3.550	3.256	3.270	3.074	3.410	3.026
November	3.730	3.478	3.500	3.274	3.340	3.111
Desember	3.450	3.256	3.770	3.464	3.360	3.165
<b>Total</b>	<b>39.280</b>	<b>37.342</b>	<b>39.180</b>	<b>37.089</b>	<b>39.090</b>	<b>36.936</b>
<b>Presentase</b>	<b>95,1%</b>		<b>94,7%</b>		<b>94,5%</b>	

Sumber : Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang

Berdasarkan data kinerja pengantaran selama tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2023 hingga 2025, target pengantaran pada perusahaan dalam setiap tahunnya mengalami penurunan, dan bisa dilihat pada tahun 2023 dengan presentase 95,1%, pada tahun 2024 dengan presentase sebesar 94,7%, dan pada tahun 2025 dengan presentase sebesar 94,5%, maka dapat dilihat bahwa kurangnya kinerja pada karyawan, hal tersebut menyebabkan turunnya penjualan pada perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya lingkungan kerja dan dalam hal ini lingkungan kerja pada Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang bisa disimpulkan faktor pendukung juga bisa memengaruhi kinerja yang baik dari karyawan, dan berdasarkan data yang saya dapatkan terkait lingkungan kerja yang ada saat ini masih jauh dari harapan karyawan terbukti banyaknya karyawan yang mengeluhkan dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dijadikan dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dari uraian diatas penulis hendak membahas dengan judul “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Sentraland Parung Panjang”.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang terukur secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Menurut (Sugiyono, 2018:8), “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Sementara itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. (Sugiyono, 2018:44) menjelaskan bahwa “*Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, baik yang bersifat korelasi maupun sebab akibat.*” Pendekatan ini memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendekatan deskriptif maupun komparatif, karena melalui pendekatan asosiatif, peneliti tidak hanya mendeskripsikan suatu fenomena, tetapi juga mencoba membangun teori yang mampu menjelaskan, memprediksi, bahkan mengendalikan gejala-gejala yang diteliti.

Melalui pendekatan ini, penelitian dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja

karyawan pada Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui kebijakan manajerial yang berbasis data dan analisis yang terukur.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 4.1**  
**Hasil Test Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

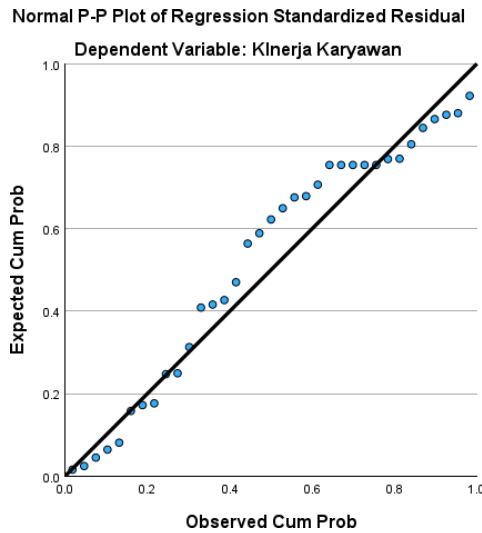
		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.56101204	
Most Extreme Differences	Absolute	.140	
	Positive	.084	
	Negative	-.140	
Test Statistic		.140	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.079	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.077
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.070
		Upper Bound	.084
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai Unstandardized Residual dengan jumlah sampel sebanyak 35 data. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,079 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,077 dengan interval kepercayaan 99% antara 0,070 hingga 0,084.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut, nilai signifikansi yang diperoleh (0,079 dan 0,077) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis regresi linier lebih lanjut.

Uji Normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 30 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 1

Grafik Probability Plot

Hasil ini juga diperkuat oleh analisis grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Berdasarkan grafik, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola sebaran ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan antara distribusi data aktual dengan distribusi normal teoretis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji grafik ini mendukung temuan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan *Collineary Statistic*

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.481	3.080		6.325	<.001		
	Kompensasi	-.283	.160	-.320	-1.768	.087	.357	2.800
	Lingkungan Kerja	.888	.157	1.024	5.658	<.001	.357	2.800

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Coefficientsa, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel kompensasi sebesar 0,357 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,357, yang keduanya lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel (X1 Kompensasi dan X2 Lingkungan Kerja) adalah sebesar 2,800, yang masih lebih kecil dari batas toleransi 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat digunakan dalam analisis regresi berganda karena tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.3  
 Hasil Uji Heterokedastisitas *Uji Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.719	1.619		3.532	.001
	Kompensasi	.003	.084	.012	.039	.969
	Lingkungan Kerja	-.039	.082	-.140	-.478	.636

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji Glejser yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar 0,969, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,636. Kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hal ini menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat konstan atau homogen pada setiap nilai variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada kompensasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan dapat memengaruhi atau memprediksi kinerja karyawan. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.481	3.080		6.325	<.001
	Kompensasi	-.283	.160	-.320	-1.768	.087
	Lingkungan Kerja	.888	.157	1.024	5.658	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dijelaskan bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari tabel tersebut adalah sebagai berikut:  $Y = 19,481 - 0,283X_1 + 0,888X_2$ .

- a. Nilai Konstanta (a) = 19.481  
 Artinya, apabila variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 19,481. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel bebas, kinerja karyawan tetap memiliki nilai positif.
- b. Koefisien Regresi Kompensasi (X<sub>1</sub>) = -0,283  
 Nilai koefisien regresi Kompensasi bernilai negatif, yaitu -0,283, yang berarti apabila variabel Kompensasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) justru akan menurun sebesar 0,283, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,087 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan. Artinya, variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.
- c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,888  
 Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,888, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan

sebesar 0,888, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja adalah <0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka hasilkan.

**5. Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Koefisien (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.501**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai 0,501 termasuk dalam kategori hubungan sedang (*moderate correlation*). Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja tersebut. Dengan demikian, hasil uji korelasi ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Koefisien (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,768 dengan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar < 0,001.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary									
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Change Statistics				
					R Square Change	F Chang	Df 1	Df 2	Sig. F Change

1				Estimate		e			
	.791 <sub>a</sub>	.626	.602	5.73216	.626	26.738	2	32	<.001
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi									

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya, apabila kompensasi yang diberikan semakin baik dan lingkungan kerja semakin kondusif, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

6. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.20**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.602	5.73216	.626	26.738	2	32	<.001
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI									

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,626 atau 62,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 62,6%, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,602 menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda, yang berarti model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, nilai R sebesar 0,791 menandakan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta hubungan yang terjalin bersifat positif dan signifikan secara statistik.

**7. Pengujian Hipotesis**

**1. Pengujian Hipotesis Parsial (t)**

Menurut Ghozali (2018:98), “Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen pada variabel dependen Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi<0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi>0,05 maka hipotesis ditolak.Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- b. Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak
  - 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  
 t tabel =  $t_{\alpha,df}$  (Taraf Alpha x Degree of Freedom)  
 $\alpha$  = taraf nyata 5%  
 df = (n-2), maka diperoleh (35-2) = 33, maka ttabel = 2,035

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau p value < Sig.0,05.

**2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (t) Terkait Pengaruh Kompensasi Kerja (X1) Terhadap**

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Hipotesis Uji T (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.737	4.089		6.049	<.001
	Kompensasi	.444	.133	.501	3.327	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial pada tabel *Coefficients* diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,327 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung (3,327) juga lebih besar dari t tabel (2,035). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

**3. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (t) Terkait Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Hipotesis Uji T (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.870	3.035		5.888	<.001
	Lingkungan Kerja	.665	.097	.768	6.878	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel *Coefficients* diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,878 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05). Sementara itu, nilai t tabel dengan jumlah responden 35 dan taraf signifikansi 0,05 (dua sisi) adalah 2,035. Karena t hitung (6,878) > t tabel (2,035) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik dari segi kenyamanan, keamanan, maupun hubungan antar rekan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan semangat, fokus, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

**4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (f)**

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Hipotesis Uji F (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1757.070	2	878.535	26.738	<.001 <sup>b</sup>

Residual	1051.445	32	32.858		
Total	2808.516	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi					

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,738 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Sementara itu, nilai F tabel dengan derajat kebebasan ( $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 32$ ) pada  $\alpha = 0,05$  adalah 3,29.

Karena F hitung ( $26,738$ ) > F tabel ( $3,29$ ) dan Sig. ( $0,000$ ) <  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, baik kompensasi yang diberikan perusahaan maupun kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kompensasi yang diterima sesuai dan lingkungan kerja yang tersedia nyaman serta mendukung, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.3.1 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H01 ditolak dan hipotesis Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, dapat dipahami bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, tetapi juga sebagai sarana motivasi yang mendorong peningkatan semangat dan disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, akan menumbuhkan rasa dihargai sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kompensasi secara berkelanjutan agar tetap mampu memenuhi harapan karyawan serta mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

### 4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Pajang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H02 ditolak dan hipotesis Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, dapat dipahami bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis, kenyamanan tempat kerja, serta rasa aman dalam bekerja, sangat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kerja sama antar karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

### 4.3.3 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel, sehingga hipotesis H03 ditolak dan hipotesis Ha3 diterima.

Atas temuan penelitian ini, dapat dipahami bahwa kompensasi yang sesuai akan memberikan

dorongan motivasi bagi karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketika kedua faktor ini dikelola secara bersamaan, karyawan akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja secara terpadu agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang, baik secara parsial maupun secara simultan. Atas temuan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh  $Y = 19,481 - 0,283X_1 + 0,888X_2$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai koefisien regresi negatif sebesar  $-0,283$  dengan nilai signifikansi  $0,087 (> 0,05)$ . Hasil uji parsial (Uji t) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung  $>$  ttabel ( $3,327 > 2,025$ ) dan sig  $<$   $0,002 (0,000 < 0,002)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh  $Y = 19,481 - 0,283X_1 + 0,888X_2$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar  $0,888$ . Hasil uji parsial (Uji t) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung  $>$  ttabel ( $6,878 > 1,986$ ) dan sig  $<$   $0,05 (0,000 < 0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai regresi linier berganda  $Y = 19,481 - 0,283X_1 + 0,888X_2$ , dapat disimpulkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai konstanta positif sebesar  $19,481$ . Hasil uji simultan (Uji F) antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( $26,738 > 3,29$ ) dan sig  $<$   $0,05 (0,000 < 0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien Determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar  $0,626$ , hal tersebut dapat disimpulkan bahwa  $62,6\%$  variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sisanya  $37,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Sentraland Parung Panjang, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar lebih adil, layak, dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan. Pemberian kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, perlu disesuaikan dengan kinerja dan kontribusi karyawan. Selain itu, transparansi dalam kebijakan kompensasi serta ketepatan waktu pemberiannya juga perlu diperhatikan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawan. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengaturan sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang cukup, serta kebersihan area kerja perlu diperhatikan secara berkelanjutan. Sirkulasi udara yang optimal dapat menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan selama bekerja, sehingga mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsentrasi. Lingkungan kerja yang mendukung diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan produktif.
3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan target kerja yang jelas dan realistis, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang objektif serta dukungan dan arahan dari pimpinan, karyawan diharapkan mampu memahami standar kerja yang ditetapkan, meningkatkan

kemampuan kerja, dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Afandi, P. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia" (Teori, dan Konsep)* Riau: Zanafa Publishing.
- Asnawi, S. (1999). *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan (hlm. 56)*. Jakarta: Pusgrafin
- Armstrong, M. (1996). *Employee reward (hlm. 73)*. Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management (11th ed., p. 56)*. Prentice Hall. Flippo, E. B. (1994). *Manajemen personalia (Edisi ke-6, hlm. 102)*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2003). *Motivasi kerja: Teori Herzberg tentang kepuasan kerja. (Terj. Nurhayati)*. Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management (10th ed., hlm. 295)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2012). *Human Resource Management (13th ed.)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management (12th ed., p. 420)*. Thomson/South-Western.
- McKenna, E. F. (2008). *Human resource management: A concise analysis (hlm. 608)*. Financial Times Prentice Hall.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2013). *Compensation (11th ed., pp. 88-94)*. McGraw-Hill/Irwin
- Mondy, R. W. (2010). *Human Resource Management (12th ed., hal. 381)*. Prentice Hall
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2010). *Human resource management (12th ed., pp. 281-282)*. Pearson.
- Nasution, M. (1994). *Manajemen personalia (hlm. 160)*. Jakarta: Erlangga.
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (Eds.). (2008). *Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications (hal. 261)*. New York, NY: Routledge.
- Sedarmayanti, & Rahadian, Y. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta

**Sumber Jurnal**

- Senen, Frans bonar, Lilis suryani(2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *JUMANDIK*, Vol. 1, No. 2, Januari 2023(153-159)  
<http://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/article/view/15/19>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2232>
- Yan Kristian Halomoan, Abdullah, Laila Listiani Putri. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDRIYA LIFEART DEVELOPMENT DI JAKARTA, Vol 1, No 1, 1 januari 2021 (281-289)  
[Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja.pdf](#)
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15.  
<https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17.  
<https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada perusahaan Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel Indonesia. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68–77.
- Susanto, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 292–299. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.652>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112.  
<https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>