



PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Virema Impex Jakarta Pusat.

Firanisa Raina Azhari¹, Qodariah^{2*}

Universitas Budi Luhur, Jakarta Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: qodariah.83@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation, motivation, work environment on employee performance. The research method used is quantitative descriptive and the hypothesis test used is multiple linear regression. Sampling used non-Probability sampling technique, namely saturated sampling with a total of 58 employees as respondents. Data was collected through a questionnaire with a likert scale which was processed using Microsoft Excel 2021 Software and SPSS version 26 software. The conclusion of this research shows that compensation and motivation have a significant effect on employee performance at PT.Virema Impex central Jakarta. Meanwhile, the work environment.

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

1. Pendahuluan

Dalam berdirinya sebuah perusahaan peran sumber daya manusia atau karyawan sangat dibutuhkan untuk merealisasikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia sangat wajar untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program - program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan merupakan sebagai jumlah kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan. Maka dari kinerja yang baik selalu diperhatikan supaya memiliki hasil yang positif untuk perusahaan, hal itu didorong dengan adanya Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka variabel independent yang diteliti yaitu Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja sementara variabel dependen yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dari Maret sampai Mei 2024 dan populasi yang diteliti merupakan karyawan pada PT.Virema Impex Jakarta Pusat.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Eulin Karlina, (2019) Kinerja Karyawan merupakan sebuah organisasi harus dapat memberikan karyawan sarana dan prasarana untuk melakukan pekerjaan sebagai kualitas dan kuantitas yang diberikan pegawai. Menurut Rike Kusuma et al., (2022) tingginya kebutuhan kinerja karyawan akan jasa pengiriman barang untuk menciptakan peluang bisnis unik bagi perusahaan. Menurut Haryono (2019) Secara hakikat kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu karyawan.

Kompensasi

Menurut R.Putra *et al.*, (2021) Pembentukan atau pemberian kompensasi imbalan jasa untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan memberikan segalanya kepada karyawan. Menurut Azmi dan Yulyar, (2021) Kompensasi adalah hal terpenting yang dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Dr. Siti Mujanah, (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja dan usahanya.

Motivasi

Menurut Wiediya & Andy, (2022) Motivasi merupakan tenaga yang mendorong atau menarik orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Adha *et al.*, (2019) Motivasi adalah penyediaan kekuatan pendorong yang menciptakan *antusiasme* terhadap pekerjaan seseorang dan memungkinkan untuk bekerja sama. Menurut Rike Kusuma et al., (2022) setiap orang memiliki motivasi sendiri, tetapi motivasi (kemampuan) yang dimiliki oleh setiap orang belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

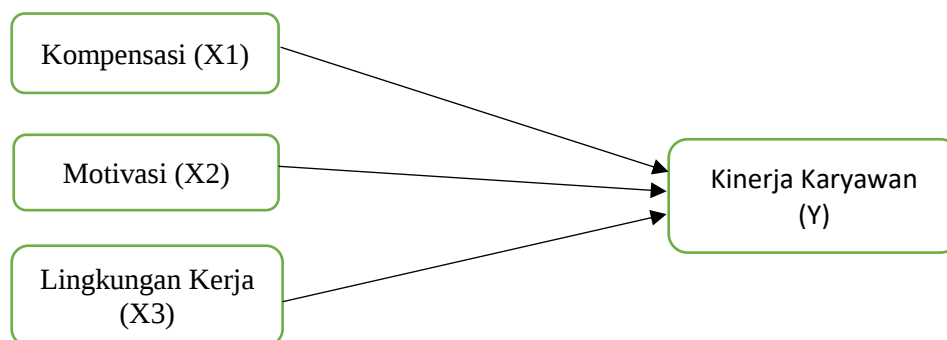
Lingkungan Kerja

Menurut Nur Malita Sari & Achmad Fauzi, (2024) Lingkungan Kerja merupakan meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan. Menurut Muhammad iqbal, (2024) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan tersebut dalam tugas yang terkait dengan pekerjaan terkait persediaan kantor dan meningkatkan metode kerja mereka. Menurut Nabawi, (2019) melalui lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi peningkatan produktifitas kinerja yang positif pada setiap individu karyawan.

Kerangka Teoritis

Berdasarkan penjelasan latar belakang sementara terhadap suatu gejala yang menjadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dengan variabel independent yaitu Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Virema Impex Jakarta Pusat.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi Santika *et al.*,(2023). Santika *et al.*,(2023) berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
H1 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi Nur Malita Sari & Achmad Fauzi,(2024). Safitri & Hirawati, (2022) berpendapat motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
H2 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja Badrianto & Ekhsan, (2019). Badrianto *et al.*, (2022) berpendapat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1
Model Penelitian

2. Metode

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.Virema Impex Jakarta Pusat, Teknik pengambilan sampel yaitu dengan Teknik *non probability sampling* yaitu jenis sampel jenuh, karena semua populasi yang dijadikan sampel berjumlah 58 orang karyawan pada PT.Virema Impex Jakarta Pusat. Sampel jenuh merupakan teknik menentukan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena populasi kurang dari 100.

Model Penelitian dan Alat Analisis

Model penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, yang menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent. Model yang memiliki persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai Konstanta

X1 = Kompensasi

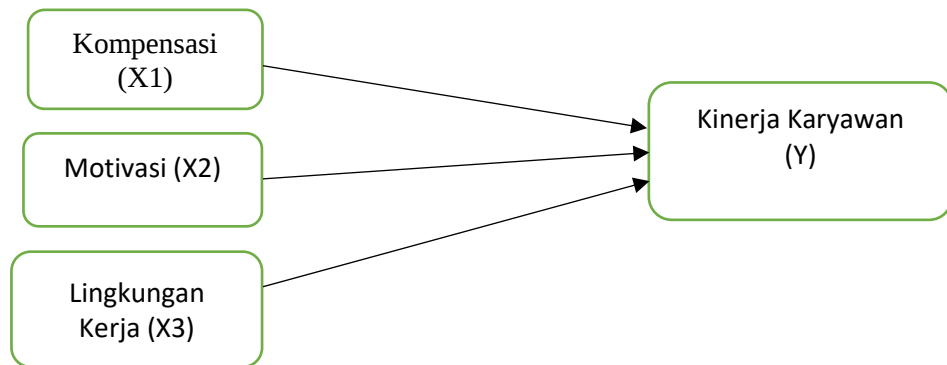
X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

B_1, β_2, β_3 = Koefisien Regresi

e = Faktor pengganggu diluar (error)

Berikut adalah gambar model penelitian dalam bentuk diagram jalur berganda yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang dilakukan:



Gambar 2
Diagram Jalur Penelitian

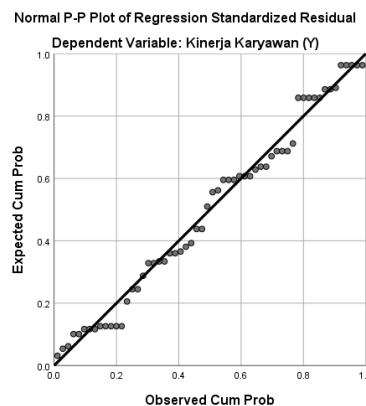
3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji yang bertujuan memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan dapat dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Uji asumsi klasik melibatkan pemeriksaan uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji asumsi klasik:

Uji Normalitas Data



Gambar 3
Hasil Uji Nilai P-Plot
Sumber : Output SPSS v.26

Dapat dilihat gambar 3 membuktikan bahwa distribusi titik- titik tersebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik – titik sejajar dengan garis diagonal dapat disimpulkan bahwa data dari variabel penelitian ini memiliki distribusi normal.

Tabel 1
Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41421278
	Most Extreme Differences	
		Absolute .104
		Positive .104
		Negative -.089
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan output yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS v.26, didapatkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,181 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel yang telah diuji memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa residual data pada populasi penelitian berdistribusi normal, dan model regresi ini dapat dianggap layak untuk digunakan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

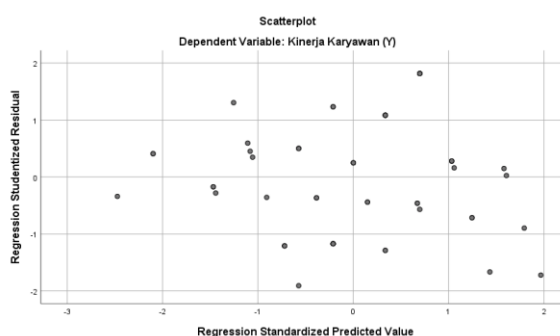
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Toleran ce	VIF
1	Kompensasi (X1)	.057	17.605
	Motivasi (X2)	.053	19.045
	Lingkungan Kerja (X3)	.050	20.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Dari tabel 2, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independent melebihi 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) memiliki nilai kurang dari 10. Dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada semua variabel indepen, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS V.26

Dari gambar 4 diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Distribusi titik-titik tersebut merata diatas dan di bawah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi person dapat dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar hubungan antar masing- masing variabel. Koefisien korelasi dapat dibantu dengan program SPSS versi 26 dengan menghasilkan output yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Kompensas i (X1)	Motivas i (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.962**	.964**	.971**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	.962**	1	.967**	.966**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
Lingkungan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.964**	.967**	1	.955**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.971**	.966**	.955**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

Sumber : Output SPSS V.26

Dilihat berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara masing- masing variabel independent dengan variabel dependen, hubungan dijelaskan dibawah ini :

1. Hubungan antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,971. Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan koefisien korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 0,971 artinya variabel kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.
2. Hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,966. Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan koefisien korelasi antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,966 artinya variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan Sangat Kuat.
3. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,955 Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan koefisien korelasi antara lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,955 artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan Sangat Kuat.

Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil Output dari SPSS penelitian ini yang menunjukkan uji regresi linear berganda.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.255	1.574		9.056	.000		
	Kompensasi (X1)	.361	.081	.532	4.437	.000	.057	17.605
	Motivasi (X2)	.285	.089	.401	3.211	.002	.053	19.045
	Lingkungan Kerja (X3)	.049	.116	.054	.424	.673	.050	20.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS v.26

$$\text{Kinerja Karyawan} = 14.255 + 0,361 X1 + 0,285 X2 - 0,049 X3$$

- Konstanta 14.255 artinya jika Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 14.255.
- Nilai Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,361 dengan tanda positif, artinya jika variabel Kompensasi (X1) meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,361.
- Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,285 dengan tanda positif, artinya jika variabel Motivasi meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,285.
- Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,049 dengan tanda positif artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,049.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika terdapat lebih dari satu variabel bebas, disarankan untuk menggunakan Adjusted R square. Berikut adalah hasil output dari SPSS yang menunjukkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.953	.426

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 5 Model Summary diatas dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi/ Adjusted R Square menunjukkan angka 0,953 yang artinya sebesar 95,3 % dari nilai Kinerja Karyawan ditentukan oleh variabel Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 95,3% (100% - 95,3%) dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian.

❖ Uji T

Uji hipotesis secara parsial ditunjukan oleh tabel coefficients. Untuk menilai tingkat signifikansi, bandingkan nilai probabilitas sebesar 0,05 dengan nilai probabilitas signifikansi. Hal ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji -T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.255	1.574		9.056	.000		
	Kompensasi (X1)	.361	.081	.532	4.437	.000	.057	17.605
	Motivasi (X2)	.285	.089	.401	3.211	.002	.053	19.045
	Lingkungan Kerja (X3)	.049	.116	.054	.424	.673	.050	20.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Hasil uji T berdasarkan tabel 6 adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)

a. Thitung (4,437) > T tabel (1,673) yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak

b. Nilai Sig 0,00 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak

Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Motivasi (X2)

- a. $t_{hitung} (3,211) > t_{tabel} (1,673)$ yang artinya H_2 diterima H_0 ditolak
- b. Nilai sig $0,02 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Lingkungan Kerja (Y)

- a. $t_{hitung} (0,424) < t_{tabel} (1,673)$ yang artinya H_3 ditolak dan H_0 diterima
- b. Nilai Sig $0,673 > 0,05$ maka H_3 ditolak dan H_0 diterima

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil pengujian statistic yang dilihat dari Output Coefficients (Uji-t) dimana terdapat t_{hitung} sebesar 4,437 lebih kecil dari $t_{tabel} 1.673$.

Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Virema Impex Jakarta Pusat. Sebagaimana sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh arifudin (2019), Nur Malita Sari & Achmad Fauzi, (2024), Sulaeman et al., (2021), Oktania Sari (2022), Wijaya dan Laily (2021).

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil pengujian statistik yang dilihat dari Output Coefficients (Uji-t) dimana terdapat t_{hitung} sebesar 3,211 lebih besar dari $t_{tabel} 1.673$.

Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Virema Impex Jakarta Pusat. Sebagaimana sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rivaldo & Ratna Sari (2020), Farisi *et al.*, (2020) dan Safitri & Hirawati (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dari hasil pengujian statistic yang dilihat dari Output Coefficients (Uji-t) dimana terdapat t_{hitung} sebesar 0,424 lebih kecil dari $t_{tabel} 1.673$.

Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Virema Impex Jakarta Pusat. Sebagaimana sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Firdaus & Hidayati, (2023), Wulan et al., (2024), ernawati, (2024).

4. Simpulan

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virema Impex Jakarta Pusat.

2. Motivasi (X2)

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virema Impex Jakarta Pusat.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virema Impex Jakarta Pusat.

Implikasi Manajerial

Implikasi Hasil Penelitian Implikasi manajerial dalam penelitian ini dibuat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu bahwa variabel (X1) Kompensasi dan (X2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan variabel (X3) lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Dari hasil pembahasan tersebut penulis mengajukan saran untuk PT. Virema Impex Jakarta Pusat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. tetapi berdasarkan hasil dari indek rata-rata pernyataan dapat dilihat bahwa kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan pada perusahaan memiliki nilai indeks yang rendah. Untuk itu, pimpinan memberikan pemahaman sehingga menyelesaikan tepat waktu, agar supaya kinerja karyawan menjalankan tugas sehingga memberikan penghargaan sesuai tugas yang diberikan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. tetapi berdasarkan hasil dari indek rata-rata pernyataan, Maka dari itu motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga memberikan penghargaan sesuai tugas yang diberikan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. tetapi berdasarkan hasil dari indek rata-rata pernyataan dapat dilihat bahwa Tata letak peralatan kerja kurang rapih dilingkungan kerja memiliki indeks terendah. Maka dari itu Perusahaan perlu menata kembali tata letak atau layout.

Daftar Rujukan

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2).
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Moya Kasri Wira Jatim. Master: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2). <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>

- Muhammad iqbal, & Rosita, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ananda perkasa mulia. *Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.46>
- Nur Malita Sari, & Achmad Fauzi. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perusahaan *the fashion*). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.56127/jekma.v3i1.1206>
- Supra Yudha, G., Kusuma Wardhani, R., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas kurir pada pt. shopee express hub kediri. 1(3).
- Wiediye, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKA Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Wulan, Arie Hendra Saputro, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan cv. Atala Global Indonesia. *Jemsi(Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2053>