



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar

The Influence of the Work Environment and Compensation on the Performance of Makassar City Social Service Employees

¹Mega Aulia Putri, ²M. Ikhwan Maulana Haeruddin, ³Uhud Darmawan Natsir, ⁴Amiruddin Tawe, ⁵Agung Widhi Kurniawan

Universitas Negeri Makassar, Email Korespondensi : Megaaulia991@gmail.com

Article Info

Article history :
Received : 01-03-2024
Revised : 03-03-2024
Accepted : 05-03-2024
Published : 07-03-2024

Abstract

This research is to find out whether there is an influence of the work environment and compensation on the performance of Makassar City Social Services employees. This research is quantitative research with a descriptive approach and is population research. The sample in this research was 55 employees at the Makassar City Social Service Office. The hypothesis test in this study used a multiple linear regression test and obtained the results, namely: Based on the results of the hypothesis test using a multiple linear regression analysis test, it shows that work environment variables and compensation have an influence on the performance of Makassar City Social Service employees. The partial test results also show that work environment variables influence employee performance and compensation variables also influence employee performance at the Makassar City Social Service.

Keywords: *Work environment, Compensation, Performance*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas sosial kota makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar sebanyak 55 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. Hasil uji parsial juga menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Makassar.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya untuk memastikan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam perusahaan, dari hasil pencapaian tersebut dilakukan penyesuaian terhadap hasil kerja yang diinginkan perusahaan melalui standar kerja yang berlaku dalam perusahaan.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi yang membuat pegawai lebih bersemangat sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Kompensasi memegang peranan penting dalam membangun kinerja pegawai seperti pada penelitian yang dilakukan oleh **Nata Wasistha dan Rahyuda (2018)**.,

Kompensasi adalah jumlah total kompensasi yang diterima pekerja sebagai akibat bekerja dalam suatu organisasi, yang dapat berupa upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, cuti, liburan, dan lain-lain. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi kerja, komitmen, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab terhadap jabatan. Selain kompensasi, terdapat faktor yang lain yang



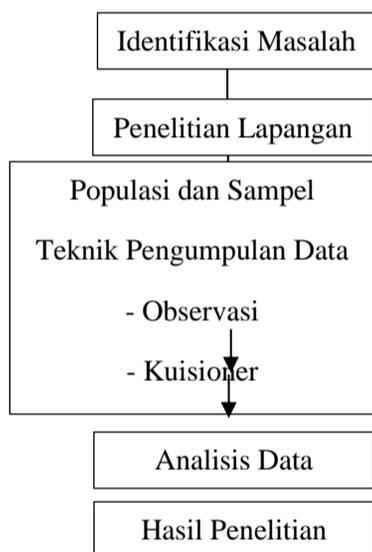
mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja..

Dinas Sosial adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang sosial. Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik membahas dan mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Makassar”**

METODE

1. Desain Penelitian

Maksud dari penyusunan Desain Penelitian adalah untuk mempermudah dalam melakukan Penelitian, sehingga peneliti dapat lebih terarah dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Berikut adalah Desain penelitian :



Gambar 1. Skema Desain Penelitian

2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Makassar tahun 2022 sebanyak 123 orang populasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi perwakilan dari seluruh jumlah populasi. Sampel yang baik mempunyai sifat representative pada populasi.

$$\text{Sehingga : } n = \frac{123}{1+123(0,01)^2}$$

$$n = 55,15$$

Aplikasi rumus Slovin dengan jumlah pegawai Dinas Sosial Kota Makassar sebanyak 123 orang. Peneliti menginginkan tingkat kesalahan 0,1 atau 10%, dengan memakai Formula Slovin, maka jumlah sampelnya adalah 55,15 yang dibulatkan menjadi 55 orang.

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang berupaya mengkaji hubungan kualitas antar variabel bebas dan variabel terikat.



4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan proses memperoleh data dengan pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian terhadap perusahaan dan juga responden.

b. Kuesiener

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti akan memberikan responden daftar pertanyaan untuk dijawab.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validasi

Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson dengan menghitung korelasi antara hasil setiap pertanyaan 21 dengan hasil keseluruhan.

2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu instrument dapat digunakan pada alat pengumpul data yang baik atau tidak. Nilai uji realibilitas ini dapat dilihat dalam kolom Cronbach Alpha yang menunjang tingkat korelasi antara item kuesioner dan biasanya dapat diterima jika lebih besar dari angka 0,6. Yang artinya semakin tinggi alpha berarti skala item pengukuran juga semakin baik.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari beban kerja dan stres kerja (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

a = Konstant

b₁b₂ = Koefisien Variabel

e = Error

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini dengan cara melakukan pengujian secara menyeluruh, yakni uji F dan secara parsial atau uji sendiri yakni uji t yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Uji Simultan (Uji F)

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table, tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 0,05 atau 5 persen. Jika F hitung > F table maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah tiap variable independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 5 persen dan jika t hitung > t table maka H₀ diterima dan H_a ditolak.



d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan akuratan estimasi dari persamaan yang digunakan tidak konsisten. Penelitian ini memiliki beberapa uji asumsi klasik seperti :

1) Uji Normalitas

Model regresi yang baik ditandai dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Standar yang digunakan adalah pengujian dua arah, artinya dengan membandingkan nilai p yang diperoleh pada taraf signifikan 0,05 data dikatakan berdistribusikan normal bila $p > 0,05$ (Payo, 2019).

2) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadinya multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan adalah grafik scatter plot dan metode glejser yang dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai antara variabel independen dengan absolut residualnya $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Determinan (R^2)

Koefisiensi determinan (R^2) digunakan untuk seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisiensi determinan ini mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin berhasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini, responden yang diambil adalah pegawai kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Adapun deskripsi mengenai responden ialah jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, dapat dilihat pada Tabel 2.1, Tabel 2.2, Tabel 2.3, dan Tabel 2.4 di bawah ini.

1) Jenis Kelamin

Pegawai kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang menjadi responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1 Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PRESENTASE
Laki-Laki	25	45%
Perempuan	30	55%
GRAND TOTAL	55	100%

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan tabel.1 maka dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden sedangkan 30 responden berjenis kelamin perempuan sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai



perempuan di kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Pegawai perempuan cenderung memiliki etos kerja yang tinggi dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan serta pegawai perempuan juga dianggap lebih tekun dan turut mematuhi peraturan. Perempuan juga umumnya memiliki karakter kompetitif yang cukup tinggi. Oleh karena itu, Perempuan berusaha mengerjakan tugasnya lebih baik (Artika dkk, 2021).

2) Pendidikan Terakhir

Pegawai kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang menjadi responden dalam penelitian memiliki pendidikan terakhir yang berbeda-beda. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 2 Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR	FREKUENSI	PRESENTASE
Diploma	7	13%
S2	15	27%
S1	33	60%
GRAND TOTAL	55	100%

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 2 diketahui 33 responden dengan pendidikan terakhir S1, 15 responden dengan pendidikan terakhir S2, dan sisanya 7 responden dengan pendidikan terakhir diploma. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar dominan memiliki pendidikan terakhir S1. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan menempuh Tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Wiryawan & Rahmawati, 2020).

3) Masa Kerja

Pegawai kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang menjadi responden dalam penelitian memiliki lama bekerja yang berbeda-beda. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 2 Masa Kerja

MASA KERJA	FREKUENSI	PRESENTASE
1-5 Tahun	30	55%
6-10 Tahun	16	29%
> 10 Tahun	9	16%
GRAND TOTAL	55	100%

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui dari 55 responden terdapat 30 responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun, sementara itu 16 responden telah bekerja selama 6-10 tahun, dan sisanya 9 responden telah bekerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan data maka dapat dilihat bahwa dominan pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar memiliki masa kerja 1-5 tahun. Masa kerja disebut sebagai penyebab meningkat kinerja pegawai karena dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seseorang karyawan akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Pegawai yang masa kerjanya masih tergolong sebentar memerlukan waktu untuk mempelajari dan memahami tentang tugas-tugas dan peran mereka dalam Perusahaan Pembelajaran dan pelatihan yang efektif dapat membantu pegawai baru meningkatkan kinerja mereka (Jayanti & Dewi, 2021)

4) Usia



Pegawai kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang menjadi responden dalam penelitian memiliki usia yang berbeda-beda. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia pegawai.

Tabel 3 Usia

USIA	FREKUENSI	PRESENTASE
21-30 Tahun	28	51%
31-40 Tahun	17	31%
41-50 Tahun	7	13%
> 50 Tahun	3	5%
GRAND TOTAL	55	100%

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui dari 55 responden terdapat 28 responden yang berusia 21-30 tahun, sementara itu 17 responden yang berusia 31-40 tahun, kemudian 7 responden yang berusia 41-50 tahun dan sisanya 3 responden yang berusia lebih dari 50 tahun. Berdasarkan data maka dapat dilihat bahwa dominan pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar berusia 21-30 tahun. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Meutia dkk, 2022).

b. Analisis Deskriptif Statistik

Rentang skala = $n(m-1)/m = 55(4-1)/4 = 41,25 = 41$

Skor Tertinggi = Jumlah sampel × bobot tertinggi = $55 \times 4 = 220$

Skor Terendah = Jumlah sampel × bobot terendah = $55 \times 1 = 55$

55 – 96 = Sangat Rendah

97 – 138 = Rendah

139 – 179 = Tinggi

180 – 220 = Sangat Tinggi

1) Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 4 Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

NO	PERTANYAAN	TANGGAPAN				JUMLAH RESPONDEN	SKOR	KET
		SS	S	TS	STS			
1	X1.1	19	35	1	0	55	183	Sangat Tinggi
2	X1.2	18	34	3	0	55	180	Sangat Tinggi
3	X1.3	13	30	12	0	55	166	Tinggi
4	X1.4	27	24	4	0	55	188	Sangat Tinggi
5	X1.5	29	26	0	0	55	194	Sangat Tinggi



6	X1.6	23	31	1	0	55	187	Sangat Tinggi
7	X1.7	19	36	0	0	55	184	Sangat Tinggi
TOTAL		148	216	21	0	385	1282	Sangat Tinggi
RATA-RATA		21,14	30,86	3,00	0,00	55,00	183,14	

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 5 maka dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel lingkungan kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X1.5 yaitu “Suasana kerja antar pegawai baik” yang memperoleh skor 194 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan positif dari sebagian besar pegawai terhadap hubungan dan atmosfer kerja di kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang positif dan menyenangkan sehingga dapat membuat pegawai nyaman dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X1.3 yaitu “Fasilitas kerja yang tersedia di ruang kerja sudah cukup memadai” yang memperoleh skor 166 namun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa fasilitas kerja yang tersedia pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar belum memadai. Hal ini terjadi karena fasilitas kantor seperti kebutuhan kertas, peralatan untuk mencetak dokumen, serta tempat penyimpanan data dan berkas dokumen yang kurang terpenuhi.

2) Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 5 Variabel Kompensasi (X₂)

NO	PERTANYAAN	TANGGAPAN				JUMLAH RESPONDEN	SKOR	KET
		SS	TS	TS	STS			
1	X2.1	30	25	0	0	55	195	Sangat Tinggi
2	X2.2	16	34	5	0	55	176	Tinggi
3	X2.3	29	23	3	0	55	191	Sangat Tinggi
4	X2.4	20	23	12	0	55	173	Tinggi
5	X2.5	19	36	0	0	55	184	Sangat Tinggi
6	X2.6	29	25	1	0	55	193	Sangat Tinggi
7	X2.7	21	32	2	0	55	184	Sangat Tinggi
TOTAL		164	198	23	0	385	1296	Sangat Tinggi
RATA-RATA		23,43	28,29	3,29	0,00	55,00	185,14	

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel kompensasi yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X2.1 yaitu “Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan” yang memperoleh skor 195 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar merasa sangat setuju bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan. Hal ini merupakan tanda positif bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan tingkat kompensasi yang mereka terima dan sesuai dengan usaha yang mereka lakukan. Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X2.4 yaitu “Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi” yang memperoleh skor 173 namun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak setuju bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.



Hal ini terjadi karena ketidakpercayaan atau ketidakpastian terkait sistem penghargaan di kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Hal ini juga dapat terjadi karena pimpinan kurang dalam memberikan komunikasi dan pengakuan terbuka terhadap kontribusi pegawai, pegawai akan merasa kurang dihargai dan tidak melihat nilai dari penghargaan yang diberikan.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6 Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	TANGGAPAN				JUMLAH RESPONDEN	SKOR	KET
		SS	S	TS	STS			
1	Y1	19	36	0	0	55	184	Sangat Tinggi
2	Y2	12	43	0	0	55	177	Tinggi
3	Y3	6	47	2	0	55	169	Tinggi
4	Y4	12	40	3	0	55	174	Tinggi
5	Y5	8	41	6	0	55	167	Tinggi
6	Y6	10	44	1	0	55	174	Tinggi
TOTAL		67	251	12	0	330	1045	Tinggi
RATA-RATA		11,17	41,83	2,00	0,00	55	174,17	

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 7 maka dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel kinerja pegawai yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y1 yaitu “Saya mampu bekerja sesuai dengan target output yang ditetapkan” yang memperoleh skor 184 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan hal bahwa mayoritas pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar merasa memiliki komitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat membentuk semangat kerja yang kuat dan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y5 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, dan jarang melakukan kesalahan” yang memperoleh skor 167 namun masih dalam kategori tinggi. Meskipun item pertanyaan tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, namun terdapat 6 pegawai yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak yakin dengan kemampuan mereka dalam menjaga akurasi dan menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat menjadi peluang untuk memberikan dukungan dan pelatihan tambahan kepada pegawai yang merasa perlu meningkatkan keterampilan tersebut.

c. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa baik peralatan yang benar-benar mengukur apa yang di ukur. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5% atau dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ yang digunakan sebesar 0,266 maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ yang digunakan sebesar 0,266 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid.



Tabel 7 Uji Validitas

VARIABEL	ITEM PERNYATAAN	r HITUNG	r TABEL	KET
LINGKUNGAN KERJA (X1)	X1.1	0,746	0,266	VALID
	X1.2	0,627	0,266	VALID
	X1.3	0,675	0,266	VALID
	X1.4	0,648	0,266	VALID
	X1.5	0,451	0,266	VALID
	X1.6	0,545	0,266	VALID
	X1.7	0,695	0,266	VALID
KOMPENSASI (X2)	X2.1	0,589	0,266	VALID
	X2.2	0,613	0,266	VALID
	X2.3	0,668	0,266	VALID
	X2.4	0,706	0,266	VALID
	X2.5	0,761	0,266	VALID
	X2.6	0,606	0,266	VALID
	X2.7	0,292	0,266	VALID
KINERJA (Y)	Y1	0,676	0,266	VALID
	Y2	0,644	0,266	VALID
	Y3	0,622	0,266	VALID
	Y4	0,603	0,266	VALID
	Y5	0,595	0,266	VALID
	Y6	0,533	0,266	VALID

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Perhitungan hasil uji validitas instrumen kepada 55 responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Semua item pernyataan yang valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Realibilitas

Realibilitas item diuji dengan melihat nilai Alpha-Cronbach. Nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai alpha > 0,6 maka tingkat realibilitas terpenuhi (sufficient reliability), namun apabila nilai alpha < 0,6 maka realibilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan.

Tabel 8 Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	20

(Sumber: Data kuesioner diolah, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,60 yang artinya tingkat realibilitasnya baik dan terpenuhi.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan independen dari model regresi. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04125435
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.070
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat antar independen dan variabel dependen. Untuk menguji apakah terjadi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance value atau varlance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value > 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1(Constant)	10.999	1.423			
LINGKUNGAN KERJA	.795	.140	1.176	.178	5.617
KOMPENSASI	1.126	.140	1.664	.178	5.617

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

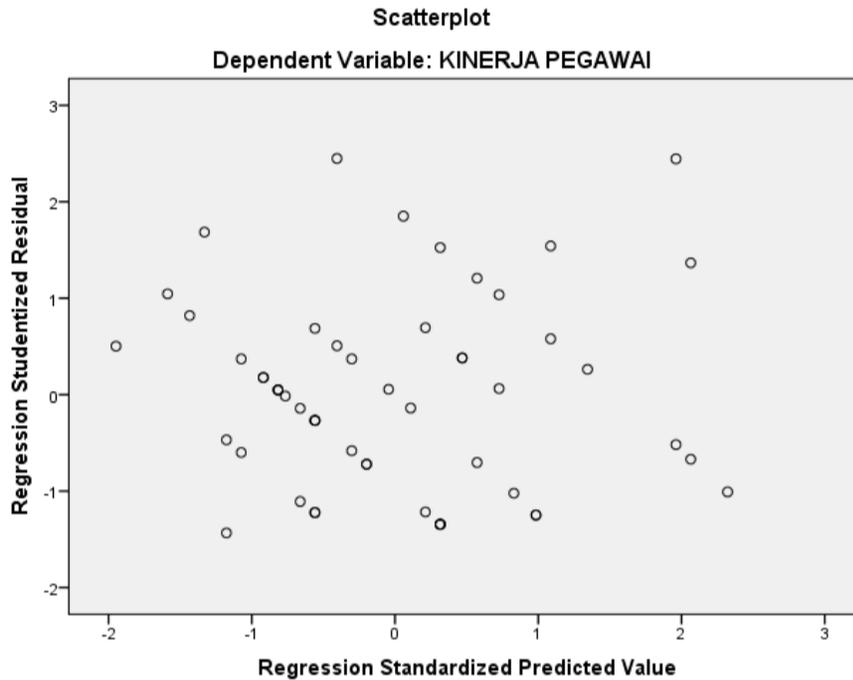
(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 11 diketahui nilai Tolerance variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 0,178 > 0,10 serta nilai VIF sebesar 5,617 < 10,0, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas



Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji scatterplot. Berikut adalah hasil uji scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

(Sumber: Olahan data, SPSS, Versi 23)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu antara variabel lingkungan kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja (Y). berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.999	1.423		7.727	.000
LINGKUNGAN KERJA	.795	.140	1.176	5.687	.000
KOMPENSASI	1.126	.140	1.664	8.052	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berikut merupakan persamaan regresi linear dalam penelitian ini:

$$Y = 10,999 - 0,795 X_1 + 1,126 X_2$$

f. Uji Simultan (Uji F)



Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.453	2	44.726	39.725	.000 ^b
Residual	58.547	52	1.126		
Total	148.000	54			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_2) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Sosial Kota Makassar.

g. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Berikut adalah hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.999	1.423		7.727	.000
LINGKUNGAN KERJA	.795	.140	1.176	5.687	.000
KOMPENSASI	1.126	.140	1.664	8.052	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 2.14 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kompensasi (X_2) secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Sosial Kota Makassar.

h. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 14 Koefisien Determinasi

Model Summary^b



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.589	1.06109

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: Olahan data, SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 15 diketahui nilai R Square sebesar 0,604 atau 60,4%, artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar yaitu sebesar 60,4% dan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ($p < 0,05$) dan pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji regresi linear berganda dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Dan juga terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar.

Hasil penelitian juga didukung dengan hasil statistik tanggapan responden yang menunjukkan rata-rata kategori "Sangat Tinggi" untuk lingkungan kerja dan kompensasi, serta rata-rata kategori "Tinggi" untuk kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif dan kompensasi yang memadai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa nyaman di lingkungan kerja dan dihargai melalui kompensasi cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari 7 pernyataan pada variabel lingkungan kerja yang mendapat skor tertinggi adalah pada item pernyataan X1.5 yaitu "Suasana kerja antar pegawai baik" yang memperoleh skor 194 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan positif dari sebagian besar pegawai terhadap hubungan dan atmosfer kerja di kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang positif dan menyenangkan sehingga dapat membuat pegawai nyaman dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X1.3 yaitu "Fasilitas kerja yang tersedia di ruang kerja sudah cukup memadai" yang memperoleh skor 166 namun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa fasilitas kerja yang tersedia pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar belum memadai. Hal ini terjadi karena fasilitas kantor seperti kebutuhan kertas, peralatan untuk mencetak dokumen, serta tempat penyimpanan data dan berkas dokumen yang kurang terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompensasi masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari 7 pernyataan pada variabel kompensasi yang mendapat skor tertinggi adalah pada item pernyataan pernyataan X2.1 yaitu "Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan" yang memperoleh skor 195 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan



mayoritas pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar merasa sangat setuju bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan. Hal ini merupakan tanda positif bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan tingkat kompensasi yang mereka terima dan sesuai dengan usaha yang mereka lakukan. Hal ini merupakan pertanda positif bahwa sebagian besar pegawai puas dengan tingkat kompensasi mereka.

Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X2.4 yaitu “Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi” yang memperoleh skor 173 namun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak setuju bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi. Hal ini terjadi karena ketidakpercayaan atau ketidakpastian terkait sistem penghargaan di kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Hal ini juga dapat terjadi karena pimpinan kurang dalam memberikan komunikasi dan pengakuan terbuka terhadap kontribusi pegawai, pegawai akan merasa kurang dihargai dan tidak melihat nilai dari penghargaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari 6 pernyataan pada variabel kompensasi yang mendapat skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y1 yaitu “Saya mampu bekerja sesuai dengan target *output* yang ditetapkan” yang memperoleh skor 184 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan hal bahwa mayoritas pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar merasa memiliki komitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Sementara itu item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y5 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, dan jarang melakukan kesalahan” yang memperoleh skor 167 namun masih dalam kategori tinggi. Meskipun item pertanyaan tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, namun terdapat 6 pegawai yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak yakin dengan kemampuan mereka dalam menjaga akurasi dan menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan mengalami tingkat stres yang tinggi karena terus menerus berhadapan dengan tantangan dan tekanan kerja, akhirnya akan dapat mengurangi kepuasan kerja dan motivasi mereka.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Selain itu, terdapat juga pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Berdasarkan hasil statistik, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kompensasi yang memadai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa nyaman di lingkungan kerja dan dihargai melalui kompensasi cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi. Terdapat beberapa variabel yang menunjukkan jawaban responden yang tidak setuju, tetapi jika di rata-ratakan secara keseluruhan, skor yang didapatkan tidak menunjukkan skor yang rendah. Hal ini dapat menjadi evaluasi kecil bagi organisasi untuk mempertimbangkan tanggapan yang tidak setuju untuk lebih di tingkatkan lagi sesuai variabel yang diteliti.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan. Berikut beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Sosial Kota Makassar hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai karena akan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya.



- b. Dinas Sosial Kota Makassar hendaknya indikator kinerja dan tujuan yang jelas untuk setiap unit atau bagian di dalam Dinas Sosial. Hal ini dapat membantu dalam menilai keberhasilan, mengidentifikasi area perbaikan, dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang informasional.
- c. Dinas Sosial Kota Makassar hendaknya memastikan bahwa sistem penghargaan dianggap adil oleh seluruh pegawai.
- d. Pimpinan Dinas Sosial Kota Makassar hendaknya mampu memahami secara jelas komitmen organisasi terhadap pengakuan dan penghargaan atas kinerja tinggi. Hal ini dapat membangun kepercayaan dan keterbukaan di kalangan pegawai.
- e. Dinas Sosial Kota Makassar hendaknya memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hal ini dapat mencakup pelatihan keterampilan tertentu, peningkatan manajemen waktu, atau pelatihan lainnya yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Ade Jermawinsyah Zebua, 2018. Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan pada Shopie Paris BC. Yenni Kecamatan Muara Bulian, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol.18, No.2:222-229.
- Akhmad, imran, 2013. *Dasar-Dasar Melatih Fisik Olahragawan*. Medan: Unimed Press.
- Apriani, Wulan Retno. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *dalam Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Semarang: *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.
- Alex S Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Alkarni, M. W., Noor, M., & Sampit, S. T. I. E. S. 2021. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(2), 68-79.
- Aprliany, Dian Amelia. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Makassar. Diss. Universitas bosowa,
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Artika, O., Girsang, R. M., & Tarigan, V. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Gender Usia Dan Masa Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(2), 98-110.
- Amaliyah, H., Sahabuddin, R., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng. *Jurnal Manajemen*, Vol.13(1), 69-77.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Erlangga.
- Bukit, B. M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Zahir Publishing.
- Baru, E., Musa, C. I., Dipotmodjo, T. S., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Vale Tbk di Sorowako. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(2), 45-56.



- Denison dan Mishra. (2000). *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration University of Michigan.
- Dipoatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Faudi, Muhammad. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1 November 2013. ISSN 2302-0199.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja Marihot Tua, Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatta, H., Maulana, M. I., & Dipoatmodjo, T. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Rehabilitas Sosial Penyandang Disabilitas Fisik Wirajaya Makassar. *Jurnal Manajemen*.
- Irawan, Ade, and Baharuddin Semmaila. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar. *Tata Kelola* 8.2: 268-280.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kakinsale, Alfine, Altje L. Tumbel, and Greis M. Sendow. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1)
- Kresmawan, Gede Ardi Putra, I. Gede Putu Kawiana, and I. Gede Aryana Mahayasa. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)* 3(2): 75-84