

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dwi Astuti^{1)*}, Muhammad Richo Rianto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Informasi korespondensi: dwi.astuti99887@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan sebuah hal penting diproduktivitas perusahaan serta hal yang penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Namun, terkadang perusahaan kurang memperhatikan penyebab menurunnya kinerja karyawan yang dapat berasal dari internal perusahaan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kajian atau artikel ilmiah pra riset ini dilakukan bertujuan pula guna membuat hipotesis pengaruh antara variabel yang digunakan pada penelitian lanjutan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *literature review*, sehingga pada artikel ini akan mereview 44 artikel dengan kriteria artikel yang relevan dengan judul yang telah ditentukan yaitu pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Faktor memengaruhi kinerja karyawan: lingkungan kerja, gaji serta motivasi, pada studi metodologi riset bisnis sumber daya manusia. Hasil artikel pra riset ini ialah sebagai berikut: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu gambaran kepada pembaca serta memberikan referensi yang berguna.

Kata kunci: gaji, kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu tempat untuk berkumpul dan bekerja bagi setiap orang guna mencapai tujuan secara bersama-sama. Pada perusahaan memiliki berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun non manusia keduanya sangat penting bagi berjalannya perusahaan. Tetapi sumber daya manusia memiliki peran yang begitu penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, sebab manusia ialah sumber daya yang aktif. Pengelolaan serta produktivitas perusahaan merupakan tugas dari Sumber daya manusia (SDM) yaitu *human productive* bekerja penggerak organisasi, dalam institusi maupun perusahaan memiliki fungsi sebagai aset hingga harus dilatih serta kemampuan (Dipang, 2013).

Tujuan organisasi dapat tercapai ditentukan oleh kinerja karyawannya. Semakin baik dan bertanggung jawab nya seorang karyawan dalam mengerjakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik maka semakin dekat perusahaan dengan tujuannya. Namun, perusahaan perlu memperhatikan serta mengerti akan kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup tersebut merupakan alasan yang menyebabkan mengapa karyawan tersebut bekerja. Dengan karyawan tersebut mendapatkan hak pokok nya seperti gaji, gaji ialah suatu kompensasi dibayarkan organisasi kepada pegawai untuk balas jasa atas kinerja yang sudah diberikan terhadap organisasi (Yuliana et al., 2020)



yang akan dapat menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan tersebut motivasi yaitu akibat suatu hasil dicapai seseorang perkiraan bersangkutan tindakannya mengarah pada hasil diinginkannya. Motivasi manusia telah dikembangkan Maslow melewati penjelasan motivasi dipicu usaha manusia guna memenuhi kebutuhan (Murti & Srimulyani, 2013), sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Perusahaan pun perlu memberikan karyawan lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan kerja fisiknya seperti tata ruang yang membuat karyawan merasa nyaman, maupun lingkungan non fisik yang begitu penting bagi karyawan seperti suasana kerja karyawan yang kondusif serta nyaman dan percaya kepada perusahaan. Lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana prasarana kerja di sekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja ialah kuantitas atau kualitas sesuatu dihasilkan atau jasa diberikan seseorang melakukan pekerjaan. Serta, hasil tingkat kesuksesan seorang keseluruhan periode tertentu melaksanakan tugas bandingkan banyak kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama (Wijaya, 2018). Karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal jika perusahaan memberikan hak pokoknya dengan baik serta lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi guna memberikan hasil yang maksimal serta mencapai tujuan perusahaan. Dengan perbedaan kebutuhan, kebutuhan perusahaan memadukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, hingga kebutuhan karyawan bisa dipenuhi bersama dengan tercapai kebutuhan perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian yang sejenis dengan penelitian ini serta penelitian sejenis tersebut memiliki hasil yang inkonsisten, diantaranya yaitu sebagai berikut: Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) yang membahas mengenai lingkungan kerja yaitu, hasil penelitiannya lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Divisi Detail *Part Manufactur* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) mempunyai hubungan positif sedang (*moderate*) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sejenis membahas mengenai gaji menurut (Batubara et al., 2013), Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (gaji atau upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut (Haeruddin, 2017) tentang gaji yaitu, Pengujian secara parsial, variabel gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang sejenis lainnya membahas mengenai motivasi yaitu menurut (Rozalia et al., 2015), variabel motivasi kerja secara signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, dengan pembahasan fenomena serta inkonsisten berdasarkan beberapa peneliti yang sejenis sebelumnya, penelitian yang akan diteliti ini ingin menguji kembali faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan uraian diatas, penulis memilih untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan motivasi, sehingga penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”

Setelah dilihat pemaparan yang diuraikan pada latar belakang, Dalam artikel ini adapun beberapa tujuan yang terdapat pada penelitian sebagai tujuan dari pembuatan artikel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literature review studi kajian Pustaka *library research* mengumpulkan data dari teori terdahulu, artikel ilmiah relevan hingga dapat saling berhubungan, data buku jurnal dikumpulkan diperoleh secara online melalui *google scholar*, *google book*, serta media *online* lainnya membantu memperoleh berbagai deskripsi faktor-faktor memengaruhi hasil dari variabel diteliti. Langkah penelitian mengumpulkan informasi dari literatur artikel jurnal *online*.

Pada metode penelitian kualitatif yang digunakan, kajian pada pustaka digunakan konsisten dengan asumsi asumsi metodologis. Harus digunakan induktif sehingga tidak mengarah pertanyaan pertanyaan diajukan peneliti. Selain itu salah satu alasan utama juga untuk melakukan penelitian dengan metode kualitatif merupakan suatu penelitian yang bersifat eksploratif (Raco, 2018).

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dapat merasa nyaman ditempat ia bekerja atau diperusahaan tempatnya bekerja. Semakin baik lingkungan kerja yang ia dapatkan dari perusahaan akan semakin baik juga kinerja serta produktivitas yang ia berikan kepada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan serta merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Menurut (Josephine & Harjanti, 2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang memengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya memengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Serta keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Gaji adalah suatu hal yang sangat krusial atau penting bagi seorang karyawan karena seorang karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhannya serta keluarganya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikannya karena gaji merupakan dapat memengaruhi bagaimana kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Maka, pada penelitian yang dilakukan oleh (Batubara et al., 2013), yang menyatakan bahwa hasil pada variabel gaji dapat memengaruhi secara simultan kinerja karyawan. Menurut (Dangnga & Ramli, 2013), gaji adalah Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah semangat atau dorongan yang sangat berhubungan dengan kinerja karyawan untuk perusahaan, dimana jika seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerja karyawan tersebut. Motivasi juga sebuah proses bagi karyawan guna konsisten serta ketekunan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sehingga, pada penelitian yang dilakukan oleh (Rozalia et al., 2015), penelitian tersebut menyatakan bahwa pada variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Umar & Norawati, 2022), motivasi adalah motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Faktor motivasi adalah potensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang.

Conceptual framework

Berdasarkan dengan argumentasi serta runtutan pada pengembangan hipotesis di atas, sehingga penulis dapat membuat kerangka pemikirannya atau *conceptual framework*. Kerangka pemikiran ialah bagian penting dalam sebuah proses berfikir guna menggambarkan hubungan antar variabelnya didalam penelitian (Handayani & Rianto, 2021). Sehingga didapat kerangka pemikiran atau *conceptual framework* nya adalah sebagai berikut:

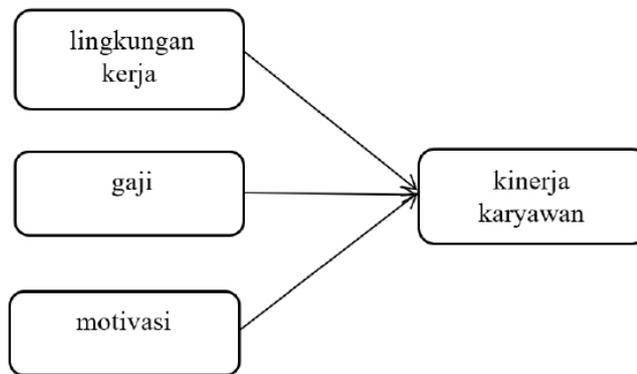


Figure 1: *Conceptual framework*

Berdasarkan dengan kajian teori atau tinjauan pustaka serta artikel terdahulu yang relevan dengan artikel ini sebagai pendukung materi pada artikel ini yang memperkuat gambar *conceptual framework* atau kerangka berfikir di atas, maka: lingkungan kerja, gaji, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil teori, serta pembahasan artikel yang relevan pada penelitian artikel diatas maka hasil kesimpulan dalam penelitian ini ialah hipotesis pada variabel x1, x2, dan x3 diterima dimana lingkungan kerja, gaji serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Sehingga, hasil penelitian ini memperkuat bahwa lingkungan, gaji, motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi dengan kuat karyawan dalam memberikan kinerjanya kepada perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini yakni 1.) Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. 2.) Gaji (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. 3.) Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. 4.) Lingkungan kerja (X1), gaji (X2), dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini terbukti dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- 2008:1 Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Batubara, K., Ir. Sugiharto Pujangkoro, M., & Buchari, ST, M. K. (2013). 219530-Pengaruh-Gaji-Upah-Dan-Tunjangan-Karyawa. 3(5), 23–28. <https://media.neliti.com/media/publications/219530-pengaruh-gaji-upah-dan-tunjangan-karyawa.pdf>
- Dangnga, M. T., & Ramli, M. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 1(1), 134–150.
- Darendeh, A. (2013). Gaji, Kepemimpinan, Dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 22–30.
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. 1.*
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Handayani, M., & Rianto, M. R. (2021). Pengaruh Financial Knowledge , Pendapatan dan Social influence terhadap Minat Menggunakan Aplikasi Pembayaran Digital pada Generasi Milenial Islam di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1858–1865.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. *Jurnal Idikti9.Id*, 4(2), 50–59.

- Ismail Hajiali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Josephine, & Harjanti. (2017). 6073-11462-1-Sm. *Agora*, 5(3).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.
- Matdio, S., & Octarina, Y. (2021). *Pengaruh Tingkat Produktivitas Dan Absensi Terhadap Gaji Yang Diterima Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (Tkk)*. 3, 437–445.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal MANAJERIAL*, 9(2), 97–111. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i2.1807>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Novyanti, J. S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 105–115.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(April), 48–55.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). KINERJA KARYAWAN pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikanoleh tenagaprofesionalkepelatihandalam. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Cano Economos*, 7(1), 16–24.
- Raco, J. (2018). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sampurno, B., Herlambang, T., & Soemadi. (2013). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wahyudi Utomo, S., & Juli Murwani, D. (2017). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK PGRI I MEJAYAN TAHUN 2017 Aries Mustakim 1 Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun Mustakim_aries@yahoo.com. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 19–34.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin. *Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 02(02), 53–68.