

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang

Hidayatulloh*)
Agus Widarko*)**
Khalikussabir*)**

Email: Hidayatullohh40@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and work environment on the employees of 99 skipper Trans Abdul Rahman Saleh Malang. This study is a quantitative study using a data processing program using SPSS version 25. The sample in this study was 40 employees of Skipper 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires and secondary data obtained from agencies that support this research. In analyzing the data using instrument test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination test. The results of this study are the variables of motivation, compensation, and work environment have a simultaneous effect on employee performance at skipper 99 tran abdul rahman Saleh Malang. Partially, the variables of motivation, compensation, and work environment have an effect on the performance of the employees of skipper 99 trans Abdul Rahman Saleh Malang.

Kata kunci: Performance, Motivation, Compensation, Work Environment

Pendahuluan **Latar Belakang**

Persaingan pada saat ini makin ketat dan perusahaan harus siap dalam menghadapi perubahan yang akan terjadi. Seiring dengan berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi tantangan tersendiri bagi sumber daya manusia (SDM). Pada era saat ini teknologi berkembang dengan pesat dan dapat menggantikan peran sumber daya manusia dalam berbagai bidang pekerjaan Namun peran manusia sebagai tenaga kerja masih belum dapat digantikan sepenuhnya oleh canggihnya teknologi. Manusia masih menjadi salah satu faktor penting bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan pada era globalisasi saat ini. Karena sumber daya manusia adalah penggerak serta berperan penting dalam kemajuan organisasi serta segala aktivitas organisasi. Meskipun perusahaan didukung dengan sarana dan prasarana serta dana yang baik, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal, perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal.

Permasalahan yang sering terjadi pada sebuah perusahaan atau organisasi adalah masalah sumber daya manusia, oleh karena itu hal pertama yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia agar dapat bekerja sama dalam perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusianya dapat bekerja sama dengan baik dengan perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Setiap organisasi

pastinya mempunyai tujuan yang ingin dicapai Untuk mewujudkan tujuan tersebut sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu menjadikan sumber daya manusia yang handal dan terampil dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Juragan 99 trans merupakan perusahaan jasa yang bergerak pada bidang transportasi darat, dengan menyediakan alat transportasi berupa bus yang dibagi menjadi big bus serta medium bus. Juragan 99 trans berani memberikan jaminan kepuasan pelayanan yang menyeluruh dari mulai tingkat kenyamanan bus yang digunakan hingga pelayanan terbaik dari kru dadi juragan 99 trans.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Abdullah (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Zakki (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya.

Katiga, Penelitian yang dilakukan Cahyani (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance Makassar”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance Makassar. Penelitian yang dilakukan Sehuudin dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Mompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros”. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif deskriptif. Hasil dari penelitian yang dilakukan Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

Kajian Teoritis

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja merupakan nilai kuantitas dan kualitas yang diperoleh seseorang atau kelompok pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang harus diembannya.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2010) Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mampu menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja, supaya dapat melakukan kerja sama, bekerja secara efektif dan konsisten dalam segala usaha atau upaya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi

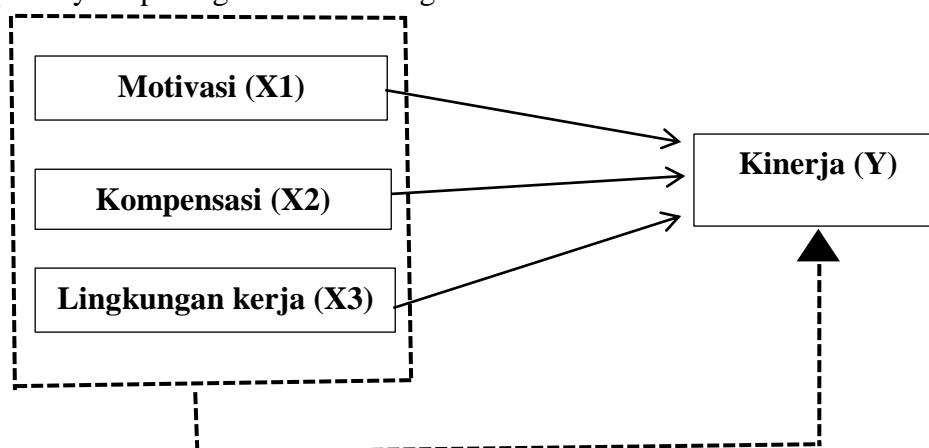
Menurut Priansa (2017) Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan karena besarnya suatu kompensasi merupakan ukuran nilai kerja dari seseorang. Kompensasi merupakan segala hal yang diterima oleh pegawai sebagai tanda balasan atas jasa yang telah mereka kerjakan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011) Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.


Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran suatu hubungan variabel-variabel yang akan diteliti Berdasarkan dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan kerangka konseptualnya yaitu variabel bebasnya adalah motivasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan untuk variabel terikatnya adalah kinerja (Y) Jadi kerangka konseptualnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

Pengaruh Parsial : 

Pengaruh Simultan : 

Gambar 2.4

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan dugaan sementara yang menjelaskan sebuah fenomena yang masih belum terbukti kebenarannya sehingga perlu diuji secara empiris untuk membuktikan kebenarannya Berdasarkan permasalahan dan landasan teori yang telah diuraikan pada penelitian ini maka dapat di rumus hipotesis sebagai berikut:

H1 : Bahwa Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan

H2 : Bahwa Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Bahwa Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Bahwa Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya bisa dilakukan secara random, untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas ataupun karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Jurusan 99 Trans yang berjumlah 40 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel hal yang sangat penting atau sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang digunakan pada penelitian ini kurang dari 100 yang karyawan dari Jurusan 99 Trans berjumlah 40 karyawan, maka dari itu sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada pada jurusan 99 Trans.

Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Menurut Simamora (2014) Kinerja merupakan suatu tingkatan hasil kerja seseorang dalam mencapai kewajiban yang diberikan kepadanya sebagai seorang pekerja. Kinerja diukur menggunakan indikator - indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksaaan Tugas
4. Tanggung Jawab

b. Motivasi

Menurut Hasibuan (2010) Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mampu menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja, supaya dapat melakukan kerja

sama, bekerja secara efektif dan konsisten dalam segala usaha atau upaya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Motivasi diukur menggunakan indikator - indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

c. Kompensasi

Menurut Simamora (2014) Kompensasi adalah merupakan segala hal yang diterima oleh pegawai sebagai alat tukar atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi diukur menggunakan indikator - indikator sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011) Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana pegawai bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan atau kelompok. Lingkungan Kerja diukur menggunakan indikator – indikator sebagai berikut:

1. Tempat Kerja
2. Peralatan Kantor
3. Proses Kerja

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini tidak hanya menggunakan satu sumber data namun terdiri dari dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data langsung yang memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini sumber data primer akan menggunakan kuesioner (angket) yang akan dibagikan pada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder berasal berupa sejarah atau wawancara singkat melalui whatsapp dengan salah satu karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuesioner dan wawancara.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner atau angket adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk di jawabnya. Teknik penentuan skor pada penelitian ini menggunakan skala likert. Bentuk Skala likert yang digunakan yaitu sebagai berikut:

No	Keterangan	Notasi	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara digunakan sebagai teknik untuk mengumpulkan data, jika peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan dan juga untuk mengetahui tentang responden lebih dalam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian variabel seluruhnya adalah valid. Dikatakan valid karena seluruh variabel instrumen memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian semua variabel seluruhnya adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena Semua variabel yang ada pada penelitian ini memiliki nilai koefisiensi *Cronbach'Alpha* $>$ 60 sehingga semua item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *sig* yang diperoleh dari variabel Kinerja karyawan (Y) motivasi (X1), kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *sig* $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan jika model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung masalah multikolinearitas sebab nilai VIF $<$ 10 serta nilai tolerance $>$ 0.10

Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai *sig* $>$ 0,05 yang menunjukkan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Konstanta sebesar = 15.380 mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan bernilai positif yaitu 15.380.

Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar -0.067 dan bertanda negatif signifikan pada variabel motivasi memiliki arah yang berlawanan jika motivasi tinggi maka kinerja menurun.

Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0.096 dan bertanda positif yang artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat atau

sebaliknya jika kompensasi rendah kinerja karyawan akan menurun.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0.186 dan bertanda positif yang artinya jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya jika

5. Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dinyatakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Berdasarkan dari hasil tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai signifikan untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,009 nilai tersebut di bawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,014 nilai tersebut di bawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,005 nilai tersebut di bawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.829 atau 82,9% hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 82,9% dan sisanya 17,1% di dijelaskan variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang pertama diterima yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans. Penelitian ini sejalan dengan Lestari (2017) dengan hasil penelitian yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infimedia Solusi Pratama.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang kedua diterima yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan Juragan 99 Trans. Penelitian ini tidak sejalan dengan sejalan dengan Abdullah 2018 dengan hasil penelitian yaitu motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten maros.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang ketiga diterima yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kompensasi, mampu meningkatkan kinerja karyawan juragan 99 trans. Penelitian ini sejalan dengan Cahyani 2021 dengan hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan auto finance Makassar

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang keempat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Saleh Malang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik, mampu meningkatkan kinerja karyawan juragan 99 trans. Penelitian ini sejalan dengan zakki 2020 dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel mukmin mandiri Surabaya

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang, maka terdapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang
2. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang.
4. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan 99 Trans. Oleh sebab itu bagi Juragan 99 Trans peneliti menyarankan agar penelitian ini dijadikan bahan masukan untuk mempertahankan serta meningkatkan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja supaya dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya.

a. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya yang tertarik melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini yaitu tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan, disarankan peneliti menambah variabel diluar variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja atau menggunakan sampel yang lebih luas supaya mendapatkan hasil yang bisa menjelaskan hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, I. D. P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)
- Cahyani (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Hasibuan, M (2010) *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lestari, N E P (2017) *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama).
- Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung Rosdakarya
- Priansa (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti(2011) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung: CV Mandar Maju*
- Simamora (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi II Yogyakarta : STIE YKPN
- Sutrisno, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kecana Prenada Media Group
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan RnD (Ke-2)* Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)
- Thahir, M I , Baharuddin Semmaila, dan Arfah, A (2021) *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros* *Journal of Management Science (JMAS)*.
- Zakki, M (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin.*

Hidayatulloh*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma