

Determinasi Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Keterampilan Kerja: Kasus PT Indonesia Morowali Industrial Park

Siadi Siadi^{1*}, Mansyur Ramly², Zaenal Arifin³

¹⁻³Universitas Muslim Indonesia

Email: siadiempatbelas@gmail.com¹, mansyur.ramly@umi.ac.id², zaenal.arifin@umi.ac.id³

Korespondensi penulis: siadiempatbelas@gmail.com*

Abstract. *This associative study aims to analyze the influence of work environment, compensation, and work skills on employee performance at PT Indonesia Morowali Industrial Park. This study involved 100 employees of PT Indonesia Morowali Industrial Park who were selected using the Slovin formula. Data collection was carried out using an instrument in the form of a questionnaire, the answers of which were evaluated using a Likert scale. The data that had been obtained were then analyzed using a multiple linear regression approach to determine the relationship between the variables studied. The results of the study suggest that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, compensation has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, work skills have a positive and significant effect on improving employee performance. Following up on these findings, management is advised to strategically focus attention on the work environment, compensation, and skills development through a supportive work climate, fair compensation, and ongoing training to improve employee performance and company competitiveness.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Human Resources Management; Work Environment; Work Skills*

Abstrak. Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park. Penelitian ini melibatkan sebanyak 100 karyawan PT Indonesia Morowali Industrial Park yang dipilih menggunakan rumus *Slovin*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner, yang jawabannya dievaluasi menggunakan skala *Likert*. Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pendekatan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula, kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menindaklanjuti temuan ini, manajemen disarankan untuk secara strategis memfokuskan perhatian pada lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan keterampilan melalui iklim kerja yang mendukung, kompensasi yang adil, serta pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja

1. PENDAHULUAN

Perusahaan bertujuan meraih hasil optimal melalui aktivitas strategis. Aktivitas ini disusun secara terencana dan berorientasi pada tujuan. Untuk mencapainya, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang andal dan berdedikasi (Bilan, *et al.*, 2020; Suwandi, Shafariah, & Lambyombar, 2025). Karyawan memberi kontribusi penting bagi kelangsungan perusahaan. Sementara itu, karyawan juga butuh tempat untuk bekerja dan berkembang. Hubungan antara keduanya bersifat saling mendukung dan tergantung (Chams & García-Blandón, 2019). Karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara strategis guna

mendukung kinerja dan keberhasilan perusahaan . (Alsafadi & Altahat, 2021; Munajat, *et al.*, 2023).

Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan perusahaan di masa depan (Mahapatro, 2021). Kinerja itu sendiri mencerminkan pencapaian berdasarkan tugas dan tanggung jawab. Penilaian rutin diperlukan untuk melihat kinerja karyawan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas (Melati, Ramly, & Mahmud, 2024). Penilaian ini membantu mengukur efektivitas dan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan berbagai faktor penunjang, mencakup lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil, serta keterampilan kerja sebagai pendorong produktivitas. Semua faktor ini saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan (Hafeez, *et al.*, 2019). Kinerja karyawan meningkat jika lingkungan kerja nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja yang baik membantu tugas diselesaikan lebih efisien dan optimal (Hristov & Chirico, 2019). Perusahaan wajib memperhatikan kondisi lingkungan kerja para karyawan sehingga termotivasi lebih giat bekerja. Sehingga demikian, lingkungan kerja yang kondusif memperkuat produktivitas seluruh tim dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Kucharska & Kowalczyk, 2019).

Kompensasi turut memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini menjadi pendorong utama motivasi karyawan bekerja (Turner, 2019). Motivasi meningkat saat kompensasi dinilai layak dan adil. Di sisi lain, kompensasi membantu menarik SDM yang berkualitas (Mouton & Bussin, 2019). Perusahaan bisa mempertahankan karyawan dengan kompensasi yang baik. Besaran kompensasi mencerminkan jabatan dan tanggung jawab kerja. Karyawan merasa dihargai saat dibayar sesuai kontribusinya (Wahyudi, Semmaila, & Arifin, 2020). Rasa dihargai menumbuhkan semangat dan dedikasi bekerja. Akhirnya, kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Purba & Sudibjo, 2020).

Faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan kerja. Keterampilan mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu (Mahapatro, 2021). Kemampuan ini sangat penting untuk mencapai hasil optimal. Karyawan terampil bekerja lebih cepat dan efisien setiap hari. Efisiensi kerja mempercepat tercapainya tujuan organisasi perusahaan (Suyarti, *et al.*, 2023), sementara itu kurang keterampilan memperlambat proses penyelesaian tugas (Syamsi, Ramly, & Zakaria, 2024). Tugas yang lambat menghambat kemajuan perusahaan secara menyeluruh. Karena itu, pelatihan diperlukan bagi karyawan baru atau menghadapi tugas baru. Pelatihan meningkatkan

keterampilan agar kinerja menjadi maksimal. Keterampilan tinggi memastikan pekerjaan selesai tepat waktu dan berkualitas (Hajjali, *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan PT Indonesia Morowali Industrial Park. Hasil observasi awal menunjukkan beberapa karyawan merasa kurang nyaman. Ketidaknyamanan muncul dari lingkungan kerja yang tidak mendukung penuh. Masalah komunikasi terjadi karena perbedaan bahasa antar karyawan. Perjalanan ke kantor terganggu oleh kemacetan lalu lintas harian. Kebisingan di sekitar area kantor juga mengganggu konsentrasi kerja. Kompensasi diberikan hampir merata meskipun beban kerja berbeda. Perbedaan beban kerja tidak tercermin dalam pemberian kompensasi. Karyawan merasa tidak adil dan mempertimbangkan pindah kerja. Riset menunjukkan 15%-37% *turnover* disebabkan kompensasi tidak memadai (Ayuandira, *et al.*, 2023). Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan (Rapi, Nujum, & Arifin, 2021).

Penelitian tentang dampak lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja pada kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian mengungkapkan lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Iis, *et al.*, 2022; Ramli, 2019; Sihaloho & Siregar, 2020; Sunarsi, *et al.*, 2020). Sementara itu, penelitian lain menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Nabawi, 2019). Lebih lanjut, penelitian mengungkapkan kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arif, *et al.*, 2019; Elisa, Nabella, & Sari, 2022; Sitopu, Sitinjak, & Marpaung, 2021; Wardani, Mahayasa, & Gede, 2022). Sementara penelitian lain menemukan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Lengkong, Lengkong, & Taroreh, 2019; Oskooee & Wooton, 2020; Rahman, 2020).

Kinerja karyawan mencerminkan usaha dan kontribusi terhadap tugas yang diberikan (Hadian Nasab & Afshari, 2019). Kinerja karyawan yang optimal ini kemudian membantu perusahaan tumbuh dan bersaing secara sehat. Dengan demikian, pentingnya pengelolaan SDM yang efektif perlu memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja seorang karyawan (Nankervis, *et al.*, 2019). Potensi maksimal ini mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan karena secara langsung memengaruhi motivasi, produktivitas, serta tingkat kepuasan kerja. Karyawan cenderung memberi perhatian besar terhadap elemen-elemen seperti kenyamanan fisik, suasana kerja yang positif, dan fasilitas penunjang yang mempermudah pelaksanaan tugas. Kondisi kerja yang aman dan mendukung ini mampu meningkatkan semangat sekaligus mengurangi tekanan psikologis (Maryanti, *et al.*, 2022). Oleh sebab itu, perusahaan perlu merancang lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kinerja mereka dapat berkembang secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas, yang menegaskan pentingnya suasana kerja yang baik (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Temuan ini diperkuat bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lesmana, Arif, & Barus, 2021). Penelitian lain membuktikan keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar performa karyawan meningkat secara maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan pekerjaan. Kompensasi bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran serta keterlibatan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kolaborasi kerja dapat berlangsung lebih efektif (Weiss & Hartle, 2023). Ketika kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerja, yang pada akhirnya berdampak positif bagi pencapaian perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, kompensasi juga membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan memacu semangat kerja mereka.

Faktor kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jumlah kompensasi yang diterima dapat menentukan tingkat motivasi dan antusiasme mereka dalam bekerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin besar pula dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Penelitian membuktikan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Ekhsan & Septian, 2021).

Penelitian serupa mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sinaga & Hidayat, 2020; Winarum, *et al.*, 2022). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis (H₂) dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

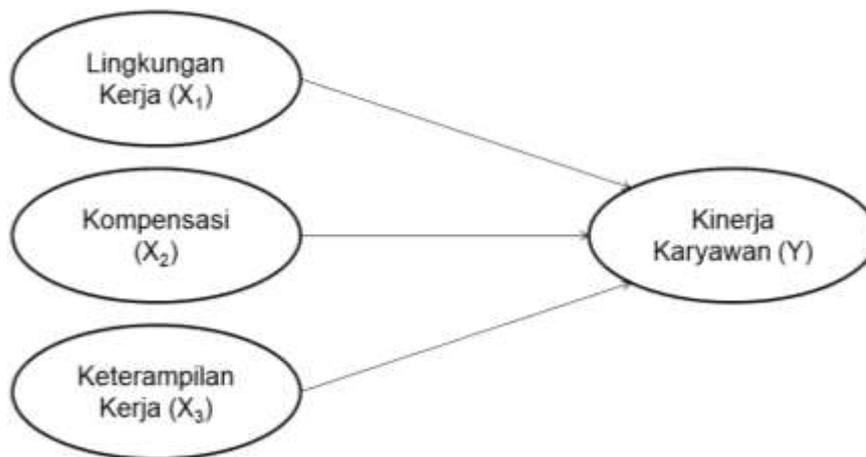
Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan

Keterampilan adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih mudah dan akurat (Marr, 2022). Kemampuan ini dibentuk dan ditingkatkan melalui pengalaman serta latihan yang konsisten dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Di sisi lain, praktik berkelanjutan dalam mempertajam keterampilan sebagai bagian dari pengembangan kerja juga penting (Cottrell, 2021). Artinya, keterampilan tidak hanya bersumber dari pemahaman teori, tetapi juga hasil dari pengalaman langsung dan pelatihan yang terus-menerus. Keterampilan yang terasah akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga berkontribusi pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Keterampilan kerja diketahui memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui pengalaman dan latihan yang berkelanjutan, keterampilan yang dimiliki karyawan dapat mendorong penyelesaian tugas secara lebih efisien dan tepat. Keterampilan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mongilala, Tewel, & Sendow, 2022). Penelitian serupa menunjukkan kontribusi signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan (Panjaitan, Sumual, & Soputan, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan individu berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis (H₃) dalam penelitian ini adalah:

H₃: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dalam studi ini disusun untuk memahami hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini, lingkungan kerja (X₁), kompensasi (X₂), dan keterampilan kerja (X₃) diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel dependen. Penelitian ini bertujuan mengungkap kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Indonesia Morowali Industrial Park guna mendukung manajemen SDM yang lebih optimal. Gambar 1 menyajikan kerangka konseptual yang menjadi dasar penelitian ini. Kerangka tersebut menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui model ini, ditunjukkan bagaimana ketiga variabel bebas diperkirakan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penyajian kerangka ini bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai arah analisis yang dilakukan dalam penelitian, serta sebagai acuan dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, yang dilaksanakan pada Maret 2025 hingga Mei 2025. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengkaji keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti (Bell, Bryman, & Harley, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja, dengan variabel terikat berupa kinerja karyawan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Indonesia Morowali Industrial Park berjumlah 83.000 orang. Penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai metode untuk menentukan jumlah sampel. Totalnya, sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 19 indikator, yang dirancang untuk merepresentasikan seluruh variabel yang diteliti (Tabel 1). Variabel lingkungan kerja diwakili oleh 5 indikator, variabel kompensasi dan keterampilan kerja masing-masing mencakup 4 indikator, sementara kinerja karyawan meliputi 6 indikator. Berbagai indikator ini disusun dan diadopsi dari berbagai studi sebelumnya (Badrianto & Ekhsan, 2020; Basalamah, 2021; De Menezes & Escrig, 2019; Ponta, Delfino, & Cainarca, 2020; Saka, Olanipekun, & Omotayo, 2021; Tambare, *et al.*, 2021; Tiemeijer, 2022). Responden diminta menjawab pernyataan menggunakan skala *Likert* 1 sampai 5, dengan nilai tertinggi menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat kuat. Sebelum digunakan, instrumen diuji keabsahannya melalui analisis validitas menggunakan uji korelasi *Product-Moment Pearson* dan reliabilitas dengan uji *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan seluruh pernyataan valid (signifikansi $< 0,05$) dan instrumen reliabel (nilai $\alpha > 0,60$).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja disesuaikan dengan kebutuhan manusia agar mendukung penyelesaian tugas tanpa memaksa individu menyesuaikan diri secara berlebihan.	1. Penerangan 2. Kebersihan 3. Keamanan 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Hubungan antara atasan dengan bawahan
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi meliputi gaji, upah, tunjangan, dan fasilitas sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Penghargaan
Keterampilan Kerja (X ₃)	Keterampilan kerja mencerminkan kemampuan teknis karyawan dalam menggunakan alat, teknologi, dan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya.	1. Persepsi 2. Pengendalian diri 3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif 4. Melaksanakan tanggung jawab individu
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar karyawan 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan *SPSS*. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah analisis. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda guna menelusuri pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum regresi diterapkan, dilakukan uji asumsi klasik untuk menilai kesesuaian model, yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan signifikansi $< 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi dalam suatu penelitian harus memiliki kualitas yang baik. Untuk mencapainya, data perlu diuji terlebih dahulu guna memastikan tidak mengalami pelanggaran terhadap asumsi klasik. Langkah ini penting agar hasil analisis regresi yang diperoleh dapat dipercaya dan akurat. Dalam penelitian ini, pengujian terhadap asumsi klasik mencakup tiga jenis uji, yaitu normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,549	0,423	2,365	0,057
Kompensasi		0,318	3,141	0,204
Keterampilan Kerja		0,397	2,517	0,324

Sumber: olah data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas menunjukkan angka 0,549 yang melebihi ambang batas 0,05, menandakan bahwa data berdistribusi secara normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, yang mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel memiliki signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menilai pengaruh sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dependen dengan setiap variabel prediktornya. Hasil dari analisis regresi linear berganda tersebut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Coefficient Value (β)	Standard Error
Constant	3,455	1,230
Lingkungan Kerja	0,103	0,085
Kompensasi	0,274	0,108
Keterampilan Kerja	0,913	0,100

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data primer (2025)

Merujuk pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,455 + 0,103X_1 + 0,274X_2 + 0,913X_3 + \epsilon$. Konstanta sebesar 3,455 menunjukkan bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Keterampilan Kerja sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,455. Koefisien Lingkungan Kerja yang bernilai 0,103 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,103. Di sisi lain, koefisien Kompensasi sebesar 0,274 menunjukkan bahwa kenaikan kompensasi 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274. Sementara itu, koefisien Keterampilan Kerja sebesar 0,913 mengindikasikan bahwa kenaikan keterampilan kerja 1% akan menaikkan pula kinerja karyawan sebesar 0,913.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengukur apakah setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Beta	t_{hitung}	(Sig. < 0,05)	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,103	1,214	0,028	Diterima
Kompensasi	0,274	2,530	0,013	Diterima
Keterampilan Kerja	0,913	9,123	0,000	Diterima

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data primer (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,214 dengan signifikansi 0,028 dan koefisien Beta positif sebesar 0,103. Karena nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Selanjutnya, Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} 2,530 dengan signifikansi 0,013 dan koefisien Beta positif 0,274. Dengan signifikansi $0,013 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Sementara itu, Keterampilan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 9,123 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien Beta positif 0,913. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Indonesia Morowali Industrial Park. Lingkungan kerja yang berkualitas akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Lingkup lingkungan kerja tidak terbatas pada aspek fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan ventilasi, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis, termasuk hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, serta rasa aman dan nyaman selama bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana yang mendukung motivasi kerja karyawan secara optimal. Dalam situasi seperti itu, karyawan lebih mudah fokus, termotivasi, dan tidak terganggu oleh hal-hal yang negatif. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat mampu mengurangi tekanan kerja, meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, serta menumbuhkan tanggung jawab kerja. Maka, penyediaan lingkungan yang mendukung secara fisik dan

psikologis merupakan langkah strategis perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM (Eferyn, *et al.*, 2023; Winata, 2022).

Hasil temuan ini menunjukkan perlunya perhatian serius dari manajemen PT Indonesia Morowali Industrial Park dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Ketersediaan fasilitas yang memadai serta suasana kerja yang harmonis akan mendorong peningkatan performa kerja. Manajemen perlu memastikan kenyamanan fisik sekaligus mendorong komunikasi terbuka, penghargaan antarsesama, dan kolaborasi yang efektif di seluruh lini organisasi. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja berhubungan erat dengan perasaan adil, aman, dan dihargai yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam proses kerja, maka semangat, motivasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi akan meningkat. Keamanan emosional serta kesempatan untuk berkembang dalam iklim kerja yang suportif memungkinkan individu mencapai performa terbaiknya. Karena itu, pengembangan lingkungan kerja perlu mencakup budaya organisasi yang menumbuhkan kolaborasi dan kesejahteraan bersama (Wahyudi, *et al.*, 2023).

Temuan dalam studi ini diperkuat oleh berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian Abdillah, *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja berdampak positif terhadap performa karyawan. Triastuti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan kondusif berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, Fajri, *et al.* (2021) menekankan pentingnya relasi sosial seperti hubungan antar kolega dan pimpinan sebagai faktor yang memengaruhi langsung kinerja. Keselarasan temuan ini mempertegas peran strategis lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang terkelola secara baik dapat menjadi sarana penting untuk mendorong pencapaian kinerja optimal. Apabila karyawan merasa dihargai, aman, dan memperoleh peluang berkembang, maka produktivitas cenderung meningkat. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Morowali Industrial Park. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang adil dan proporsional mampu mendorong peningkatan performa kerja. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi, loyal, dan terdorong mencapai target organisasi secara optimal. Kompensasi memiliki peran sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan dedikasi karyawan. Menurut Kartadjudjuma & Rodgers (2019), kompensasi merupakan bentuk

nyata perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawainya. Ketika kompensasi dinilai adil dan mencukupi, hal ini memunculkan rasa dihargai, meningkatkan semangat kerja, memperkuat komitmen, serta mengoptimalkan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Kompensasi digunakan untuk membentuk perilaku kerja yang diinginkan. Sistem ini mendorong pencapaian kerja perusahaan yang lebih tinggi. Skema kompensasi yang transparan dan adil akan menciptakan iklim kerja yang sehat, mempererat hubungan antarlevel dalam organisasi, serta mengurangi konflik atau ketidakpuasan internal. Dengan demikian, kompensasi dapat berfungsi sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah. Penelitian ini menekankan pentingnya keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial dalam lingkungan kerja di PT Indonesia Morowali Industrial Park. Selain gaji dan insentif, faktor-faktor seperti peluang pengembangan diri, rasa aman, serta pengakuan terhadap prestasi turut berkontribusi pada peningkatan motivasi dan performa. Pemenuhan aspek psikologis dan emosional membuat karyawan merasa dihargai secara menyeluruh. Oleh sebab itu, desain kompensasi perlu mempertimbangkan unsur material dan non-material secara bersamaan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Kresmawan, *et al.* (2021) menemukan bahwa kompensasi secara signifikan memengaruhi peningkatan performa kerja. Ardiansyah, *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat mendorong produktivitas dan kinerja karyawan. Sementara itu, Astuti (2019) menyoroti peran kompensasi sebagai motivator utama dalam pencapaian kinerja karyawan. Kesamaan hasil ini memperkuat argumentasi bahwa kompensasi merupakan unsur strategis dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusia. Apabila dikelola secara tepat, kompensasi dapat berfungsi optimal sebagai alat pendorong peningkatan kinerja. Selain sebagai bentuk apresiasi, kompensasi dapat membentuk perilaku kerja yang selaras dengan sasaran organisasi, seperti peningkatan disiplin dan efisiensi. Sistem yang dirancang secara adil, transparan, dan berorientasi pada hasil kerja akan memperkuat kepuasan kerja serta membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Morowali Industrial Park. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang mereka menunjukkan kinerja unggul. Indikator kinerja tersebut tercermin melalui kualitas hasil kerja, kecepatan penyelesaian tugas, serta respon yang efektif terhadap

berbagai tantangan pekerjaan. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis yang sesuai dengan tugas pekerjaan, serta keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja tim, dan pengelolaan waktu. Lingkungan kerja di PT Indonesia Morowali Industrial Park yang kompetitif menuntut karyawan untuk menguasai berbagai keterampilan ini agar proses operasional berlangsung efisien. Peningkatan keterampilan akan menurunkan tingkat kesalahan kerja, mempercepat proses produksi, dan meningkatkan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan (Rivaldo & Nabella, 2023).

Karyawan dengan keterampilan yang baik cenderung memiliki sikap kerja yang lebih produktif dan profesional. Ketika perusahaan memberikan ruang bagi pengembangan keterampilan, hal tersebut menunjukkan perhatian terhadap pertumbuhan individu karyawan. Perasaan dihargai ini membangkitkan motivasi dan loyalitas yang berujung pada peningkatan etos kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, keterampilan kerja berdampak langsung pada hasil kerja, dan juga memengaruhi semangat kerja dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Hasil studi ini menggarisbawahi pentingnya manajemen PT Indonesia Morowali Industrial Park dalam melakukan pemetaan dan evaluasi keterampilan secara berkala. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu serta mendesain pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Lebih lanjut, penerapan indikator keterampilan dalam sistem penilaian kinerja akan memperkuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan adanya hubungan kuat antara keterampilan kerja dan performa. Fariska, *et al.* (2022) menemukan bahwa peningkatan kemampuan kerja meningkatkan efektivitas karyawan secara nyata. Hasil serupa disampaikan oleh Darmawan & Mardikaningsih (2021), yang menunjukkan bahwa baik keterampilan teknis maupun interpersonal berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja. Konsistensi temuan ini memberikan validasi bahwa penguasaan keterampilan kerja menjadi faktor esensial dalam peningkatan kinerja di PT Indonesia Morowali Industrial Park. Peningkatan keterampilan kerja terbukti menjadi strategi efektif dalam mendorong kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi dapat memperbaiki kualitas hasil kerja, dan juga mempercepat proses penyelesaian tugas. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam penguatan keterampilan merupakan langkah strategis untuk menciptakan SDM unggul dan meningkatkan daya saing jangka panjang.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park. Hasil penelitian menginformasikan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor ini berperan strategis dalam meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta keterlibatan karyawan demi mendukung produktivitas perusahaan. Lebih lanjut, kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang mencerminkan apresiasi atas kontribusi karyawan mampu mendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas secara optimal. Begitu pula, keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan teknis dan non-teknis yang memadai mendorong efisiensi, kualitas, serta produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan ini, perhatian strategis terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan keterampilan kerja sebagai pilar kinerja karyawan di berbagai industri guna meningkatkan produktivitas dan menciptakan keunggulan kompetitif sangat dianjurkan. Di sisi lain, manajemen perlu terus mengembangkan iklim kerja yang mendukung, menyediakan kompensasi yang kompetitif dan adil, serta menyusun program pelatihan berkelanjutan bagi karyawan sebagai bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas ruang lingkup variabel dengan mempertimbangkan aspek lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan. Hasilnya dapat menjadi dasar teoritis dan praktis dalam mengembangkan model kinerja karyawan yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Oktavia, V., Subagyo, H., & Febriana, E. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kenyamanan Kerja, dan Kesehatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1480-1491.
- 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), 47-62.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Ayuandira, R., Kussudyarsana, K., Waskito, J., & Wajdi, F. (2023). The Influence of Empowering Leadership and Compensation System Mediated by Employee Intrinsic Motivation on Turnover Intention at PT IMIP Bahadopi Regency Central Sulawesi. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(2), 303-311.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Neginak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business research methods*. Oxford university press.
- Bilan, Y., Mishchuk, H., Roshchuk, I., & Joshi, O. (2020). Hiring and retaining skilled employees in SMEs: problems in human resource practices and links with organizational success. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 780-791.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Cottrell, S. (2021). *Skills for success: Personal development and employability*. Bloomsbury Publishing.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- De Menezes, L. M., & Escrig, A. B. (2019). Managing performance in quality management: A two-level study of employee perceptions and workplace performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(11), 1226-1259.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management*, 68(1), 171-193.

- Eferyn, K., Rosiana, M., Kembauw, E., Uguy, L. S., Agustinar, A., Desfaryani, R., ... & Lasminigrat, A. (2023). *Ekonomi Manajerial Konsep, Aplikasi, dan Pengambilan Keputusan*.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Elisa, Z. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1606-1612.
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211-220.
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 548-560.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173-193.
- Hajjali, I., Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hristov, I., & Chirico, A. (2019). The role of sustainability key performance indicators (KPIs) in implementing sustainable strategies. *Sustainability*, 11(20), 5742.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236.
- Kartadjumena, E., & Rodgers, W. (2019). Executive compensation, sustainability, climate, environmental concerns, and company financial performance: Evidence from Indonesian commercial banks. *Sustainability*, 11(6), 1673.
- Kresmawan, G. A., Kawiana, I. G., & Mahayasa, I. G. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Kucharska, W., & Kowalczyk, R. (2019). How to achieve sustainability?—Employee's point of view on company's culture and CSR practice. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 453-467.

- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312-324.
- Mahapatro, B. (2021). *Human resource management*. New Age International (P) ltd.
- Marr, B. (2022). *Future skills: The 20 skills and competencies everyone needs to succeed in a digital world*. John Wiley & Sons.
- Maryanti, M., Fauzi, A., Natalia, R., Sean, K., & Abas, K. (2022). The influence of work environment, work enthusiasm and rewards on work discipline (literature review human resource management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1069-1078.
- Melati, A. R., Ramly, M., & Mahmud, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 21(1), 38-48. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/4422>
- Mongilala, C. M., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 861-871.
- Mouton, H., & Bussin, M. (2019). Effectiveness of employer branding on staff retention and compensation expectations. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-8.
- Munajat, M., Amir, N. H., Suwandi, S., Setiawan, R., Hijriana, I., Novita, N., ... & Kurniawan, D. (2023). *Manajemen Kepemimpinan: konsep, Teori, dan Aplikasi*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2019). *Human resource management*. Cengage AU.
- Oskooee, M. B., & Wooton, I. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable (Case Study on Employees of the Residential Area Housing Office and Cleanliness of the City of Wisconsin-milwaukee). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(2), 71-77.
- Panjaitan, H., Sumual, M., & Sopotan, G. (2021). Pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN tarakan tomohon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(8).

- Ponta, L., Delfino, F., & Cainarca, G. C. (2020). The role of monetary incentives: bonus and/or stimulus. *Administrative sciences*, 10(1), 8.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606-1617.
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1-8.
- Ramli, A. H. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Rapi, A. I., Nujum, S., & Arifin, Z. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Maros. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(4), 926-941. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/611>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182-188.
- Saka, N., Olanipekun, A. O., & Omotayo, T. (2021). Reward and compensation incentives for enhancing green building construction. *Environmental and Sustainability Indicators*, 11, 100138.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, (pp. Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Suwandi, S., Shafariah, H., & Lambyombar, Y. (2025, April). PENGUATAN PERTUMBUHAN EKONOMI KREATIF DI INDONESIA: SEBUAH KAJIAN LITERATUR. *In Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)* (Vol. 4, pp. 308-318).
- Suyarti, S., Savitri, P., Haryati, T., Suwandi, S., Sulistyawati, U. S., Kasmaniar, K., ... & Abdurohim, A. (2023). Sistem Informasi Manajemen: Suatu Pengantar.
- Syamsi, S., Ramly, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kompetensi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten

Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 319-333.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/6423>

- Tambare, P., Meshram, C., Lee, C. C., Ramteke, R. J., & Imoize, A. L. (2021). Performance measurement system and quality management in data-driven Industry 4.0: A review. *Sensors*, 22(1), 224.
- Tiemeijer, W. L. (2022). *Self-control: individual differences and what they mean for personal responsibility and public policy*. Cambridge University Press.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Turner, P. (2019). *Employee engagement in contemporary organizations: Maintaining high productivity and sustained competitiveness*. Springer Nature.
- Wahyudi, W., Sapada, A. F. A., Arifuddin, A., & Suwandi, S. (2023). Tren Baru: Kinerja Unggul di Telkom Plasa Parepare Melalui Dinamika Rekrutmen dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(4), 289-296.
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 01-08.
<http://www.journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/27>
- Wardani, N. K., Mahayasa, I. G., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115-127.
- Weiss, T., & Hartle, F. (2023). *Reengineering performance management breakthroughs in achieving strategy through people*. CRC Press.
- Winarum, D., Nabella, S. D., Mulyadi, M., & Rivaldo, Y. (2022). Employee Performance: Leadership Style, Compensation and Training. *Proceedings: Liga Ilmu Serantau*, 8(1), 96-102.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yulianti, H., & Ramly, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 54-70.
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6247>