



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 8163-8173

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang

Nia Andela Okta<sup>1✉</sup>, Akila Akila<sup>2</sup>, Novalia Nurkardina<sup>3</sup>

Universitas PGRI Palembang

Email: [andelaoktania@gmail.com](mailto:andelaoktania@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif serta kompensasi yang memadai diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden yang merupakan pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai sebesar 4,271 begitu pula dengan kompensasi dengan nilai sebesar 4,200. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai sebesar 78,834. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa 71,5% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi praktisi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan.

Kata Kunci: *DPRD, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai*

## Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and compensation on employee motivation at the Secretariat of the Palembang City DPRD, both partially and simultaneously. Work motivation is an important factor that influences employee performance in carrying out their duties and responsibilities. A conducive work environment and adequate compensation are believed to increase employee work motivation. The research method used is quantitative with an associative approach. The sample in this study consisted of 66 respondents who were employees of the Palembang City DPRD Secretariat. The results showed that partially, the work environment had a positive and significant effect on work motivation with a value of 4.271, as did compensation with a value of 4.200. Simultaneously, the work environment and compensation had a significant effect on employee work motivation with a value of 78.834. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.715 indicates that 71.5% of the variation in work motivation can be explained by the two independent variables, while the rest is influenced by other variables not examined. This research is expected to contribute to the development of human resource management theory and become a reference for practitioners in increasing employee work motivation. Thus, this research can be beneficial for organizations in improving employee performance and achieving organizational goals. This research can also be a basis for further research.

Keywords: *DPRD, Compensation, Work Environment, Work Motivation, Employees*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) bisa dikatakan pemegang peranan penting dalam menjalankan operasional suatu instansi, dikarenakan manusia mempunyai peran sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif membutuhkan keahlian dan kemampuan untuk mengatur serta mengarahkan tenaga kerja guna mencapai visi dan misi organisasi (Rosita, 2024). Sedangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa dikatakan suatu proses sistematis yang menarik, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi. Suatu aspek penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang efektif adalah dengan memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, seperti fasilitas kerja yang nyaman dan rekan kerja yang positif.

Lingkungan kerja bisa dikatakan semua berada disekeliling atau sekitar pegawai melakukan pekerjaan termasuk perlengkapan, sarana dan prasarana yang tersedia, waktu atau jam kerja, serta hubungan yang terjadi antara semua pegawai sebagaimana dikemukakan oleh (Darmayani, 2023). Lingkungan kerja yang buruk dapat memicu stres, kelelahan, serta mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Rulianti dan Nurpribadi, 2023). Hal ini semakin diperparah jika ketidakpuasan

terhadap kompensasi turut dirasakan, seperti ketidakadilan dalam pemberian gaji, tunjangan, atau insentif. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai juga bisa melalui langkah strategis lainnya. Misalnya, memberikan kompensasi yang sesuai kepada seluruh pegawai disuatu instansi.

(Tiong, 2023) berpendapat bahwa kompensasi ialah salah satu tanda balas jasa atau penghargaan yang diserahkan oleh suatu instansi ataupun perusahaan untuk pegawainya sebagai imbalan atas kontribusi dan partisipasi aktif mereka dalam kegiatan operasional sebagai dukungan kerja dan motivasi tambahan. Pegawai akan lebih termotivasi untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik jika kompensasi sesuai dengan harapan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai termasuk di Sekretariat DPRD Kota Palembang.

(Sholeh et al, 2024) juga mengemukakan bahwasanya kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga makin besar nominal kompensasi yang didapat pegawai, maka semakin besar pula motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja disuatu instansi. Sebagaimana (Yusuf, 2023) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan dari dalam dan luar yang mempengaruhi perilaku dan tindakan seseorang dalam bekerja, menentukan arah dan intensitas kinerja mereka. (Krisna, 2024) dan (Manao, 2022) mengatakan bahwasanya motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi.

Sekretariat DPRD Kota Palembang yaitu lembaga legislatif di Kota Palembang, yang didirikan berdasarkan peraturan Walikota Palembang No.39 tahun 2022. Sekretariat ini bertanggung jawab membantu DPRD dalam memantau kebijakan pemerintah dan menampung aspirasi masyarakat, supaya visi dan misi tersebut berhasil DPRD Kota Palembang perlu membuat pegawainya nyaman dan berkembang, dengan harus lebih memperhatikan beberapa hal seperti, lingkungan kerja pegawai dan pendistribusian kompensasi untuk menunjang peningkatan motivasi kerja pegawai instansi.

Sekretariat DPRD Kota Palembang berperan penting dalam mendukung DPRD melalui komunikasi efektif, pengembangan kebijakan strategis, dan pengelolaan anggaran optimal. Motivasi kerja yang kuat di kalangan pegawai sangat diperlukan agar bisa meraih hasil kerja yang bagus. Maka dari itu, pimpinan Sekretariat DPRD Kota Palembang harus mendukung dan memotivasi pegawai dengan pemberian kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kompensasi yang tidak adil dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai (Rahmawati, 2020).

Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Palembang. (2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Palembang. (3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Palembang. Dan adapun manfaat pada penelitian ini yaitu untuk (1) Sekretariat DPRD Kota Palembang, diharapkan penelitian ini bisa memberikan rekomendasi pada Sekretariat DPRD Kota Palembang dalam merumuskan kebijakan terkait pendistribusian kompensasi dan pengelolaan lingkungan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga bisa menjadi acuan untuk instansi lain agar meningkatkan motivasi pegawai. (2) Universitas PGRI Palembang, diharapkan penelitian ini dapat memperluas hasil-hasil penelitian yang sudah ada dan sekaligus menjadi sumber referensi bagi mahasiswa di masa mendatang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Sampel sebanyak 66 orang diambil dari pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang dengan teknik *saturation sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Sumber data primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yang berguna terkait dengan penelitian yang didapat melalui kuesioner, wawancara dan observasi. (Sugiyono, 2018). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan kuesioner.

#### 2. Sumber data sekunder

(Sugiyono, 2018). data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian, melainkan melalui perantara seperti pihak lain atau melalui sumber tertulis. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari literatur pendukung berupa buku dan jurnal yang membahas topik terkait seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh (Sugiyono 2020). Pada tahap ini, berbagai metode dapat diterapkan, mulai

dari analisis deskriptif yang menyajikan gambaran umum data hingga analisis inferensial yang memungkinkan pengambilan kesimpulan dari sampel untuk digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas dengan bantuan aplikasi SPSS.

#### Identitas responden

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak yaitu perempuan sebanyak 40 orang (60,6%) sedangkan laki-laki sebanyak 26 orang (39,4%). Sebagian besar pegawai Sekretariat DPRD kota Palembang lebih banyak mempekerjakan pegawai yang berusia 20-31 tahun sebanyak 37 responden dan persentase 56,06%. Dan ada beberapa pegawai yang berusia 31-50 tahun 29 responden dengan persentase 43,94%. Sebagian besar Pegawai Sekretariat DPRD kota Palembang rata-rata telah bekerja lebih dari 6-10 tahun dengan 29 responden dan persentase 43,94% yang paling tinggi. pegawai Sekretariat DPRD kota Palembang lebih banyak mempekerjakan pegawai yang berpendidikan minimal S1 dengan 48 responden dan persentase 72,73%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji validitas

Untuk memastikan semua indikator pertanyaan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, perlu dilakukan uji validitas dengan sampel sebanyak 66 responden. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka indikator pertanyaan tersebut dapat dianggap valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

ITEM	SIG (2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
X1.1	0,000	0,608	Valid
X1.2	0,000	0,761	Valid
X1.3	0,001	0,694	Valid
X1.4	0,000	0,548	Valid
X1.5	0,000	0,533	Valid
X1.6	0,000	0,631	Valid
X1.7	0,000	0,595	Valid
X1.8	0,000	0,670	Valid
X1.9	0,000	0,611	Valid
X1.10	0,000	0,553	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

### Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

ITEM	SIG (2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
X2.1	0,000	0,687	Valid
X2.2	0,000	0,670	Valid
X2.3	0,000	0,640	Valid
X2.4	0,000	0,671	Valid
X2.5	0,000	0,727	Valid
X2.6	0,000	0,666	Valid
X2.7	0,000	0,649	Valid
X2.8	0,000	0,707	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

### Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

ITEM	SIG (2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
Y.1	0,000	0,824	Valid
Y.2	0,001	0,835	Valid
Y.3	0,001	0,806	Valid
Y.4	0,000	0,722	Valid
Y.5	0,000	0,812	Valid
Y.6	0,000	0,785	Valid
Y.7	0,000	0,782	Valid
Y.8	0,000	0,833	Valid
Y.9	0,000	0,836	Valid
Y.10	0,000	0,830	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

### Hasil Uji Reabilitas

Metode *cronbach alpha* digunakan pada penelitian ini dengan kriteria:

1. Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq$  0,60 maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq$  0,60, maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,821	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,830	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,782	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua indikator pernyataan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dengan nilai lingkungan kerja (X1) 0,821, kompensasi (X2) 0,830 dan motivasi kerja (Y) 0,782 . Oleh karena itu, setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bagaimana data variabel penelitian terdistribusi. Data yang terdistribusi normal seringkali dianggap ideal untuk penelitian.

1. Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		66
Normal Parameters <sup>a-b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97762349
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative'	-.066
Test Statistic		.066
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Jika nilai Tolerance semakin kecil dan nilai VIF semakin besar, maka kemungkinan besar terdapat masalah multikolinearitas dalam data.

Hasil Uji Multikoleniaritas		
Mode (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,470	2.129
Kompensasi (X2)	0,470	2.129

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

Berdasarkan tabel, nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) adalah 0,470 ( $> 0,1$ ) dan nilai VIF adalah 2.129 ( $< 10$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel-variabel tersebut.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual dari modal yang diestimasi terhadap variabel independent.

Model	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
(Constant)	0.074	0,05	
Lingkungan Kerja (X1)	0.437	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompensasi (X2)	0.154	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

Sesuai tabel diatas variabel lingkungan kerja nilai sig 0,437 lebih besar dari  $> 0,05$  maka lingkungan kerja (X1) tidak terjadi heterokedastisitas, dan variabel kompensasi nilai sig 0,154 lebih besar dari  $> 0,05$  maka dapat diartikan juga bahwa variable kompensasi (X2) tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	2.781	3.152		.882	.381
1 Lingkungan Kerja (X1)	0.490	0.115	0.453	4.721	.000
Kompensasi(X2)	0.560	0.133	0.445	4.200	.000

Sumber: Hasil dari pengolahan data 2025

## Uji Analisis Koefisien Korelasi

### Analisis Koefisien Korelasi

		Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.772**	.797**
	Sig. (2-tailde)		.000	.000
	N	66	66	66
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	.722**	1	.795**
	Sig. (2-tailde)	.000		.000
	N	66	66	66
Motivasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	.797**	.795**	1
	Sig. (2-tailde)	.000	.000	
	N	66	66	66

Sumber: *Hasil dari pengolahan data 2025*

Persamaan regresi  $Y = 2,781 + 0,490X1 + 0,560X2$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y). Hasil analisis korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kompensasi, lingkungan kerja dengan motivasi kerja, dan kompensasi dengan motivasi kerja, dengan nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,772, 0,797, dan 0,795, serta signifikansi 0,000 untuk semua hubungan.

### Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.715	.705	2.67332

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja

Sumber: *Hasil dari pengolahan data 2025*

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama menjelaskan 71,5% variasi dalam motivasi kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitupun secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ( $H_1$ ).

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ( $t = 4,271$ ;  $sig. = 0,000$ ). Koefisien regresi sebesar 0,490. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan, sehingga motivasi pegawai juga ikut meningkat dan berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja ( $H_2$ )

Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $t = 4,200$ ;  $sig. = 0,000$ ). Dengan koefisien regresi sebesar 0,560, kompensasi yang adil meningkatkan semangat kerja, mengurangi turnover, dan meningkatkan kepuasan kerja. Studi dari (Sholeh et al, 2024) juga menguatkan bahwa kompensasi yang baik berdampak nyata terhadap performa pegawai.

### 3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja ( $H_3$ )

Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja ( $F = 78,834$ ;  $sig. = 0,000$ ). Kedua variabel menjelaskan 71,5% variasi motivasi kerja. Penelitian (Krisna, 2024) dan (Manao,2022) memperkuat bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjaga motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, strategi peningkatan fasilitas kerja, budaya kerja positif, dan evaluasi kompensasi perlu terus dilakukan secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,490.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,560.
3. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 78,834 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmayani, S., Supiati., A.S., Et Al. 2023. Buku Kesehatan Keselamatan Kerja (K3). (n.p.): Penerbit Widina.
- Krisna, K., Kurniawan, M., & Novalia, N. 2024. Optimalisasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 9395-9405.
- Manao, R. 2022. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 11(2), 78-90.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., Chabibi, M.,N. 2020. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (n.p.): LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rosita, S., Aira. D.M.F., Hendriyadi., Tialonawarmi, F., Setiawan, W.J. 2024. Buku ajar manajemen sumber daya manusia. WIDA Publishing (Anggota IKAPI: No. 007/JBI/2023) Perm.
- Rulianti, S., & Nurpribadi, A. 2023. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 88-100.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. 2024. Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Tiong, P. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik. (n.p.): Deepublish.
- Yusuff, A.,A. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. (n.p.): Penerbit NEM.