

Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial

Lia Febriani

Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Shinta Setia

Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Abstract

The purpose of this research is to examine the effect of compensation, work environment, and job satisfaction on the performance of millennial generation employees. the sample consists of 162 millennial respondents aged 26 to 41 years who have worked for at least one year. the sampling technique uses purposive sampling. Analysis using Partial Least Square (PLS) Structural Equating Modeling (SEM) and data collection using a google forms questionnaire. the results of this study indicate that compensation has no significant effect on the performance of millennial generation employees, the work environment has a positive and significant effect on the performance of millennial generation employees, and job satisfaction has been shown to have a positive and significant effect on the performance of millennial generation employees.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction, Millennial, Work Environment*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Sampel terdiri dari 162 responden milenial berusia 26 hingga 41 tahun yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) Structural Equating Modeling (SEM) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner google forms. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Milenial*

1. Pendahuluan

Perusahaan sangat erat kaitannya dengan mereka yang terlibat langsung dalam menjalankan perusahaan. Sebagai anggota perusahaan, karyawan harus menghasilkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan dan mendukung upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Kristiani *et al.*, 2022). Menurut Sedarmayanti, (2001); Permadi *et al.*, (2019) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dan merupakan proses manajemen yang hasilnya dapat ditunjukkan secara nyata dan terukur. Kinerja merupakan hal yang penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan semua penugasan kerja yang diberikan oleh perusahaan tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas (Sabita & Nuraini, 2020).

Hasil SP2020 mencatat mayoritas penduduk Indonesia didominasi sebanyak 25,87 persen oleh generasi milenial kelahiran tahun 1981–1996. Menurut kajian Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa banyak milenial yang bekerja dan banyak perusahaan

mempekerjakan generasi milenial sebagai karyawan. Faktor utama yang menghambat pertumbuhan bisnis adalah karyawan muda yang termasuk generasi milenial. Milenial adalah kelompok pekerja dengan loyalitas kerja yang rendah dari pendahulunya. Kebosanan, kejenuhan, dan kurangnya penghargaan menjadi alasan karyawan memilih berhenti bekerja (Sabita & Nuraini, 2020).

Menurut Victuria & Hidayat (2022), generasi milenial tidak berkomitmen, malas, kurang inisiatif, tidak menghargai atasan, ingin tampil beda, dan memiliki ego yang tinggi. Sehingga generasi milenial dikenal memiliki unsur negatif. Saat berhadapan dengan milenial, perusahaan harus berupaya memahami demografi ekspektasi milenial di tempat kerja sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja mencakup usaha seorang pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan sebagai bagian dari tanggung jawabnya. Umpan balik kepada karyawan itu sendiri berasal dari pekerjaan mereka. Kinerja karyawan dapat diukur ketika standar yang ditetapkan oleh perusahaan digunakan sebagai tolok ukur atau ukuran keberhasilan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian kompensasi. Menurut Victuria & Hidayat (2022), generasi milenial lebih memikirkan diri mereka sendiri dan menginginkan umpan balik, pengakuan, dan pujian dari atasan mereka. Sukriyani (2021), menyimpulkan, bahwa jika seorang karyawan dibayar cukup berdasarkan pekerjaan yang karyawan lakukan untuk perusahaan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Menurut Kristiani *et al.*, (2022), dengan diberikan reward yang cukup dan adil, mereka akan puas untuk lebih meningkatkan kinerjanya guna memenuhi tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al.*, (2020); Mundakir & Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rinny *et al.*, (2020), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Di sisi lain, menurut Mundakir & Zainuri (2018), kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kenaikan gaji secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mendapatkan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi milenial adalah lingkungan kerja. Sukriyani (2021) menyimpulkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk produktivitas kerja yang akan membuat karyawan nyaman, berdampak pada inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya mereka. Menurut Agensi *et al.*, (2021) manfaat lingkungan kerja adalah untuk merangsang semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Generasi milenial tentu membutuhkan kenyamanan dalam lingkungan kerja mereka untuk mencapai target yang mereka tetapkan. Lingkungan yang nyaman tentunya membutuhkan aturan yang tidak memberatkan karyawan. Jika mereka tidak mendapatkannya, dapat menyebabkan mereka bosan dan kurang loyal pada organisasi tempat mereka bekerja (Sabita & Nuraini, 2020).

Faktor yang terakhir adalah kepuasan kerja. Menurut Rinny *et al.*, (2020), konsep kepuasan kerja tidaklah sederhana karena berkaitan dengan perasaan dan persepsi manusia. Pekerja merasa memiliki kepuasan kerja jika memiliki persepsi bahwa imbalan

yang mereka terima untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi tenaga. Kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk menambah motivasi kerja mereka, penghargaan atas jasa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan sebagai kompensasi yang diterima karyawan dan pandangan umum tentang kompensasi. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial secara signifikan; menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial secara signifikan; menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial secara signifikan.

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Saman (2020), kinerja karyawan adalah perilaku dunia nyata yang diperlihatkan individu sebagai kinerja pekerjaan yang konsisten dengan peran tertentu dalam suatu organisasi. Menurut Rinny *et al.*, (2020), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja sangat penting karena dapat menentukan seberapa baik Anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Permadi *et al.*, (2019), kinerja merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja karyawan yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, dan keinginan untuk berkembang/komitmen Permadi *et al.*, (2019).

2.2 Kompensasi

Menurut Permadi *et al.*, (2019) kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk uang, barang atau jasa langsung dan tidak langsung dari perusahaan. Menurut Permadi *et al.*, (2019) kompensasi harus adil dan masuk akal. Adil berarti berorientasi pada hasil, masuk akal berarti memenuhi kebutuhan dan keinginan dasar, berdasarkan upah minimum nasional dan keadilan internal dan eksternal. Saman (2020) definisi kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka, memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan pegawai, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Simamora (2004); Saman (2020), ada empat indikator kompensasi yaitu: gaji adil, insentif sesuai, tunjangan sesuai harapan, fasilitas memadai.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Permadi *et al.*, (2019), konsep lingkungan kerja menyangkut alat dan bahan yang ditemukan individu atau kelompok kerja di lingkungan kerja, metode yang digunakan, dan peraturan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang sedapat mungkin mendukung pekerjaannya akan tampil lebih baik. Di sisi lain, dukungan yang kurang optimal dapat menyebabkan demotivasi, pengabaian tanggung jawab, dan kinerja yang buruk (Sukriyani, 2021). Menurut Agensi *et al.*, (2021) lingkungan kerja adalah

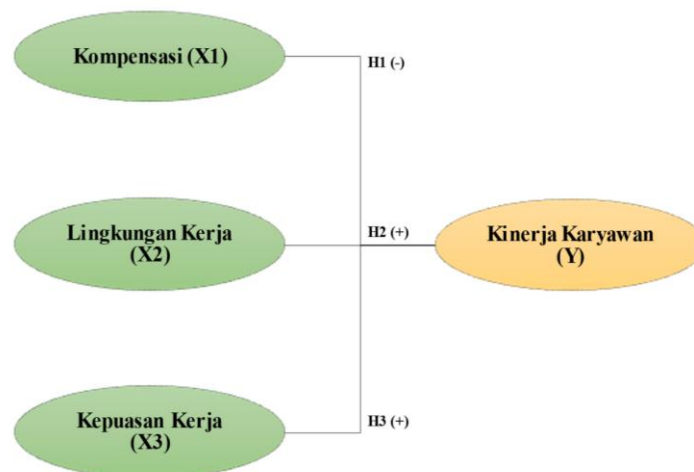
lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Manfaat lingkungan kerja adalah untuk merangsang semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Menurut Permadi *et al.*, (2019), ada enam indikator lingkungan kerja, yaitu; pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, kemampuan bekerja dan hubungan kerja.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan positif maupun negatif yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya, seperti pemahaman tentang perilaku psikologis atau kualitas peran pekerjaan seorang karyawan, sebagai hasil dari keterlibatan karyawan dengan area kerjanya, (Iqbal *et al.*, 2021). Menurut Rinny *et al.*, (2020), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang disebabkan oleh hal-hal dari luar (eksternal), situasi kerja, hasil kerja, dan dukungan kerja. Menurut Saman (2020), kepuasan kerja adalah keadaan emosional dari kenyamanan atau ketidaknyamanan seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan, apakah mereka puas dengan pekerjaannya atau tidak, yang mempengaruhi kompensasi mereka, diri mereka sendiri, atasan mereka, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Permadi *et al.*, (2019), terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu; pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Dasar penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: data diolah (2023)

Hipotesis penelitian membantu membuktikan kebenaran suatu penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

3. Metode

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial kelahiran tahun 1981-1996. Metode yang digunakan *purposive sampling* (Sugiyono, 2022:85). Sampel dalam penelitian ini adalah 162 karyawan generasi milenial yang sesuai dengan kriteria (Memon *et al.*, 2020).

3.2 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner pada responden secara online melalui *googleform*.

3.3 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Pengolahan data dengan aplikasi *SmartPLS 3.0*. Penelitian ini mencakup variabel terikat kinerja karyawan dan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 1 menyajikan informasi mengenai karakteristik responden yang sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Usia		
	26-30 tahun	127	78
	31-35 tahun	23	14
	36-41 tahun	12	8
	Total	162	100
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	74	46
	Perempuan	88	54
	Total	162	100
3	Masa Kerja		
	1-3 tahun	106	65
	4-5 tahun	29	18
	> 5 tahun	27	17
	Total	162	100

Sumber: data diolah (2023)

Dalam penelitian ini jumlah responden ditentukan sesuai dengan kriteria. Kriteria pertama adalah karyawan yang berusia 26-41 tahun. Persentase responden adalah 127 (78%) berusia 26-30, 23 (14%) berusia 31-35, dan 12 (8%) berusia 36-41. Kriteria kedua berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas responden adalah perempuan, 88 (54%) responden, dan laki-laki, 74 (46%). Kriteria terakhir adalah masa kerja. Komposisi responden berdasarkan masa kerja, dengan 106 responden (65%) 1-3 tahun, 29 responden (18%) 4-5 tahun, dan 27 responden (17%) lebih dari 5 tahun.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Hair *et al.* (2019) Skor AVE sebesar 0,50 atau lebih dapat diterima karena menunjukkan konstruk yang menjelaskan setidaknya 50 persen varian item.

Tabel 2
AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE	Keputusan
Kinerja karyawan (Y1)	0.738	Valid
Kompensasi (X1)	0.785	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0.719	Valid
Kepuasan kerja (X3)	0.771	Valid

Sumber: data diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara nilai AVE dengan variabel dan hasil dari variabel itu sendiri lebih besar daripada nilai korelasi antara nilai AVE dengan variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa item indikator pada variabel memenuhi persyaratan *discriminant validity*. Uji validitas diukur menggunakan pertimbangan nilai *loading factor* dengan ukuran nilai *loading factor* > 0,6 sedangkan uji reliabilitas menggunakan *composite reliability*. Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas sampel besar dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Item	Validitas	Reliabilitas
		<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja karyawan (Y1)	1.1	0.713	0.929
	1.2	0.788	
	1.3	0.758	
	1.4	0.777	
	1.6	0.679	
	1.7	0.656	
	1.8	0.794	
	1.9	0.738	
	1.10	0.62	
	1.11	0.765	
	1.12	0.802	
Kompensasi (X1)	1.1	0.794	0.941
	1.2	0.76	
	1.3	0.667	
	1.4	0.842	

	1.5	0.786	
	1.6	0.774	
	1.7	0.797	
	1.8	0.815	
	1.9	0.821	
	1.10	0.783	
Lingkungan kerja (X2)	2.1	0.736	0.894
	2.3	0.73	
	2.4	0.792	
	2.5	0.688	
	2.6	0.735	
	2.7	0.816	
	2.9	0.613	
	2.10	0.626	
Kepuasan kerja (X3)	3.1	0.759	0.929
	3.2	0.782	
	3.4	0.689	
	3.5	0.672	
	3.6	0.821	
	3.7	0.841	
	3.8	0.805	
	3.9	0.778	
	3.10	0.772	

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,60 dan *composite reliability* > 0,60 sehingga menunjukkan bahwa seluruh item variabel valid dan memiliki reliabilitas yang baik. Pengujian uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran kuisioner dari indikator setiap variabel. Pada uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan kriteria ideal secara umum, baik jika 0,7 atau namun nilai 0,6 dapat diterima jika validitas model (Malhotra *et al.*, 2017).

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan kestabilan skala pengukuran kuesioner untuk setiap indikator variabel. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach's alpha* dan *composite reliability* umumnya merupakan kriteria ideal baik jika 0,7 atau namun nilai 0,6 dapat diterima jika validitas model (Malhotra *et al.*, 2017).

Tabel 4
Uji Reliabilitas

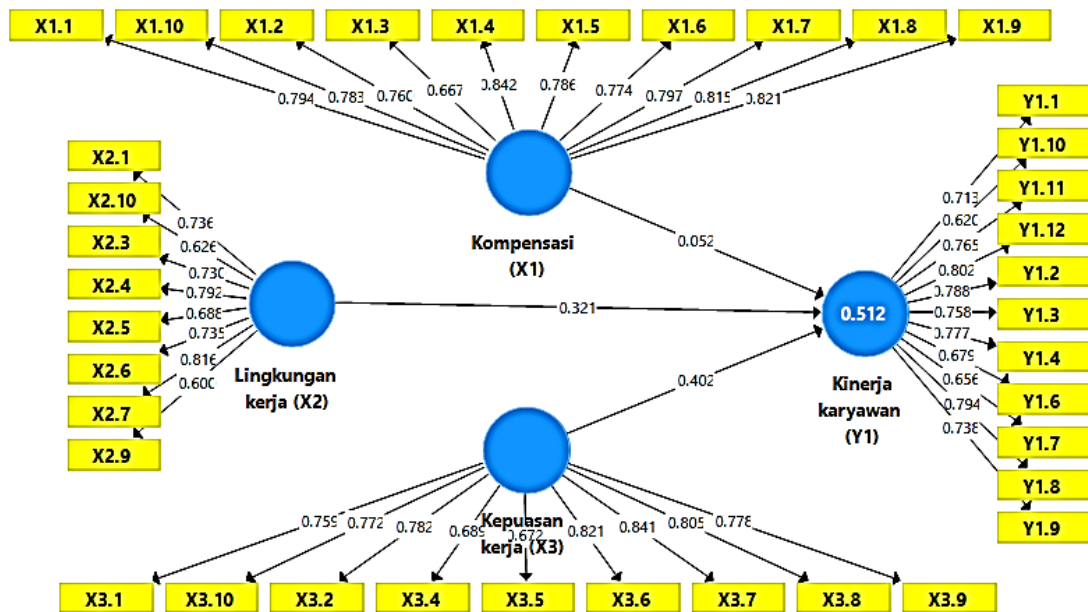
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja karyawan (Y1)	0.915	0.929
Kompensasi (X1)	0.931	0.941
Lingkungan kerja (X2)	0.864	0.894
Kepuasan kerja (X3)	0.914	0.929

Sumber: data diolah (2023)

4.3 Pengujian Hipotesis

Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program

aplikasi *SmartPLS*. yang disajikan pada Gambar 1 model dari hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 1. Model SEM-PLS

Sumber: data diolah (2023)

Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki R^2 sebesar 0,512 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 51,2 persen.

Tabel 5
R-Square

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja karyawan (Y1)	0.512

Sumber: data diolah (2023)

Hasil dari pengolahan data PLS pada Gambar 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t-hitung yang dihasilkan dalam uji SEM-PLS harus lebih besar dari t-tabel two tail yaitu 1,96 untuk *standar error* 5% atau *p value* dibawah 0,05 (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 6
Path Coefficient

Keterangan	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Hasil Pengujian
(X1) → (Y)	0.052	0.588	0.279	H ₁ ditolak
(X2) → (Y)	0.321	3.766	0.000	H ₂ diterima
(X3) → (Y)	0.402	4.480	0.000	H ₃ diterima

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan informasi Tabel 6 untuk hipotesis pertama menunjukkan *path coefficient* sebesar 0,052 untuk karyawan generasi milenial, menunjukkan hubungan yang tidak berpengaruh secara signifikan. T-hitung 0,588 di bawah 1,96 dan *P-value* 0,279 di atas 0,05 sehingga hasil menunjukkan bahwa H₁ ditolak dan H₀ diterima. Dari sini dapat

disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Selanjutnya, hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki *path coefficient* sebesar 0,321 terhadap kinerja karyawan generasi milenial, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan milenial adalah signifikan, dengan nilai t-hitung 3,766 di atas 1,96 dan *P-value* 0,000 di bawah dari 0,05. Sehingga menunjukkan H2 diterima dan H0 menunjukkan hasil yang ditolak. Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

Selanjutnya, untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *path coefficient* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial sebesar 0,402 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan milenial adalah signifikan, dengan nilai t-hitung 4,480 di atas 1,96 dan *P-value* 0,000 di bawah 0,05, sehingga hasilnya menunjukkan H3 diterima dan H0 ditolak. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

5. Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Setelah menyempurnakan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengidentifikasi dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Namun di sisi lain, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan peningkatan yang besar terhadap kinerja karyawan, maka dengan memberikan besar kecilnya kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Saran yang dapat disampaikan sebagai harapan untuk dipertimbangkan kedepannya. Pertama, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas kantor yang lebih dibutuhkan seperti penerangan yang memadai, siklus udara yang baik dan ruangan yang kedap suara sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka. Kedua, perusahaan juga perlu memperhatikan kebersihan lingkungan, karena dengan lingkungan yang bersih maka kan meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, perusahaan diharapkan dapat memberikan apresiasi untuk karyawan dengan memberikan bonus tambahan agar karyawan lebih bangga dengan pekerjaan mereka dan mampu meningkatkan kinerja mereka. Keempat, perusahaan juga diharapkan mampu menangani keluhan karena dilihat dari hasil penelitian dimana karyawan merasa kurang puas akan penanganan keluhan oleh atasan mereka maka dengan cara mendengarkan dan memberikan saran setiap keluhan mereka secara rutin tanpa memandang jabatan dapat menumbuhkan kenyamanan dalam bekerja. Maka dengan memperhatikan segala faktor diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan apabila melakukan penelitian sejenis, sebaiknya menambahkan variabel baru untuk menguji penelitian dengan judul yang lebih baik.

Referensi

- Agensi, S. B., Ubud, S., & Tri, K. D. (2021). Effect of Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. *Eurasia: Ekonomi & Bisnis*, 6(June), 88–101.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *SAGE* (2nd ed.).
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871.
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *Cafeteria*, 3(2), 38–50.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). Marketing research. In *The Marketing Book: Seventh Edition*. <https://doi.org/10.4324/9781315890005>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Permadi, O., Kusuma, T., Landra, N., & Sudja, I. N. (2019). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258. www.researchpublish.com
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubua University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Sabita, D., & Nuraini, E. (2020). *Influence of Training, Working Environment and Work Discipline on the Performance of Millenial Employees*. 149(Apmrc 2019), 255–263. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.045>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Victuria, N., & Hidayat, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bankmuamalat Kc Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(21), 1–18.

Penulis Korespondensi

Lia Febriani dapat dihubungi melalui: 2019210206@students.perbanas.ac.id