

## Penilaian Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Pegawai Balai Besar Pemali Juana

Faririsa Ayuning S.<sup>1</sup>, Artha Febriana<sup>2✉</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

### Article Information

#### Article history:

Accepted: Oktober 2024

Approved: November 2024

Published: Desember 2024

#### Keywords:

Penilaian Kinerja  
 Kompensasi  
 Lingkungan Kerja  
 Kinerja Pegawai

### Abstract

*Establishing an organization involves competent human resources handled by the organization. Human resources are an important component for organizations in attaining their goals, vision, and mission. Employees play a significant part in the success of any human resources process. The goal of this study is to see how performance appraisal, work remuneration, and work environment influence employee performance at Balai Besar Pemali Juana. The sample technique used in this study was a census of 166 people. This analytical technique employs Smart PLS 4. According to the findings of this study, performance appraisal and work compensation both have a favorable and significant impact on employee performance. Furthermore, the workplace has a positive and significant effect on employee performance.*

Menjalankan suatu organisasi perlu memerlukan sumber daya manusia yang baik yang dikelola oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia menjadi komponen yang berguna untuk organisasi dalam mencapai keinginan, dan visi misi organisasi. Peran dari pegawai memegang kunci penting dalam berjalannya proses sumber daya manusia yang baik. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pemali Juana. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni sensus dengan populasi sebanyak 166 orang. Teknik analisis ini menggunakan Smart PLS 4. Hasil dari penelitian ini penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

How to Cite: Saputri, F. A., & Febriana, A. (2024). Penilaian Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Pegawai Balai Besar Pemali Juana. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 242–253. Retrieved from <https://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JEKOBS/article/view/11679>

✉ correspondence address:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang  
 Jalan Imam Bonjol, Pendrikan Kidul, Semarang  
 E-mail: [211202006801@mhs.dinus.ac.id](mailto:211202006801@mhs.dinus.ac.id), [artha.febriana@dsn.dinus.ac.id](mailto:artha.febriana@dsn.dinus.ac.id)

ISSN  
 2964-8866 (online)



## PENDAHULUAN

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam membangun organisasi. Sumber daya manusia adalah menjadi komponen yang berguna untuk organisasi dalam mencapai keinginan, dan visi misi organisasi. Organisasi dengan memiliki keproduktifitasan yang tinggi memperhatikan kemajuan dari kualitas pegawai karena sumber daya manusia adalah aspek utama dari jalannya organisasi tersebut (Nainggolan, 2022). Organisasi yang mampu melakukan pelayanan yang baik untuk pegawainya akan mendapatkan timbal balik yang memuaskan dari pegawai untuk organisasi itu sendiri. Berjalannya seiring waktu teknologi yang canggih tidak mampu menyamakan pada kekuatan sumber daya manusia yang baik.

Pegawai dari organisasi memegang peran cukup besar untuk mencapai tujuan dan membangun organisasi. Peningkatan dari kualitas pegawai tergantung dari upaya dari organisasi untuk membangun kualitas yang unggul untuk pegawai mereka. Potensi yang dimiliki oleh pegawai itu harus dimanfaatkan dengan maksimal oleh organisasi dengan itu akan memberikan output yang lebih optimal. Potensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut dapat dilakukan oleh organisasi dengan melakukan penilaian kinerja dari setiap pegawai dan menganalisis aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dengan hal ini, organisasi mampu mengatasi hal apa saja yang diperlukan untuk mendorong potensi pegawai tersebut dan memaksimalkan potensi yang ada. Upaya dari organisasi untuk meningkatkan kualitas serta output dari kinerja pegawai dengan dilakukannya penilaian kinerja yang dilakukan rutin oleh organisasi. Menurut Sukanto et al., (2021), penilaian kinerja pegawai yaitu aktivitas dari organisasi yang bertujuan mendapatkan hasil kerja pegawai selama bekerja dan organisasi mengetahui tindakan yang diambil semacam memberi peringatan, pelatihan, promosi dan kenaikan gaji. Penilaian kinerja penting bagi organisasi maupun pegawai dikarenakan hasil dari penilaian kinerja akan berdampak pada output kerja dari pegawai serta perkembangan dari organisasi.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan potensi pegawai dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai sangat penting dilakukan oleh organisasi sebelum melaksanakan penilaian kinerja, agar organisasi dapat mengetahui tindakan yang diambil untuk mencegah terjadinya penurunan dalam kinerja pegawai. Kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri pegawai akan terlihat dengan hasil penilaian kinerja oleh organisasi dan hasil penilaian kinerja telah sampai ditangan pegawai.

Proses dari penilaian kinerja dari pegawai yang rasional dan objektif adalah kunci penting untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh pegawai dari organisasi. Penilaian kinerja bagi pegawai memiliki umpan balik untuk melatih kemampuan, mengetahui kelemahannya, mengetahui potensi kerja yang dimiliki, dan pegawai dapat menentukan jalan dari karir yang diinginkan melalui celah yang ada pada potensi kerja pegawai, serta pegawai dapat memperbaiki kualitas dalam dirinya dikemudian hari.

Sedangkan untuk organisasi, hasil dari penilaian kinerja yang telah dilakukan penting untuk mengambil langkah selanjutnya dalam berbagai keputusan. Keputusan-keputusan tersebut menyangkut banyak hal, seperti program pelatihan dan pendidikan, rekrutmen, identifikasi kebutuhan dari pegawai, seleksi, promosi, imbalan, penempatan, dan aspek lainnya yang menyangkut seluruh faktor-faktor yang ada dalam penilaian kinerja yang dilakukan secara efektif.

Penilaian kinerja juga menyangkut dengan pentingnya pembagian kompensasi yang setara berdasarkan hasil kerja dari setiap pegawai. Kompensasi penting dilakukan oleh organisasi untuk dibagikan kepada pegawai sebagai bentuk organisasi mempertahankan pegawai untuk bekerja. Kompensasi tidak hanya berbentuk gaji, namun dapat berupa insentif, upah serta tunjangan yang diberikan kepada pegawai. Pemberian kompensasi yang setimpal dengan kerja keras pegawai ini mendorong pegawai untuk melakukan dan mempertahankan kualitas kerja serta kesetiaan yang ditujukan untuk organisasi.

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi harus secara adil dan merata kepada seluruh pegawai. Hal ini dilakukan agar seluruh pegawai merasa puas dan terus meningkatkan kinerjanya, sehingga organisasi berjalan lurus sesuai dengan tujuan awal organisasi didirikan. Organisasi dapat mencapai tujuannya apabila kompensasi yang telah ada dapat dikelola secara maksimal, serta mempertahankan pegawai, namun, tanpa kompensasi yang memadai, kecil kemungkinan pegawai untuk bertahan di organisasi. Dampak negatif yang terjadi jika kompensasi yang diberikan tidak memuaskan bagi karyawan, banyak pegawai yang malas untuk bekerja sehingga turunnya tingkat kehadiran, turunnya kinerja pegawai, serta turn over pegawai yang tak diduga. Organisasi harus memperhatikan kepuasan dari kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar dampak negatif dapat dicegah agar tujuan organisasi tercapat serta kepuasan dari pegawai juga didapatkan. Maka, karena hal tersebut kompensasi komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Organisasi yang memperhatikan seorang pegawai pastinya akan memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai. Organisasi harus mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang produktif akan meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan pegawai dalam menuntaskan beban kerjanya. Lingkungan kerja produktif dan nyaman berarti organisasi mampu memberikan fasilitas yang baik kepada karyawannya agar pekerjaannya lebih menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan mempunyai pengaruh kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya (Ayunasrah et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Gultom et al., (2021) tentang dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai mengungkapkan lingkungan kerja tidak termasuk dalam proses kerja tetapi mempunyai dampak penting bagi organisasi. Dalam jurnal dikatakan Meskipun lingkungan kerja tidak menjalankan proses kerja perusahaan, namun lingkungan kerja berdampak langsung terhadap karyawan yang melakukan dan lingkungan kerja adalah tempat dilakukannya pekerjaan.

Lingkungan kerja secara fisik dan non fisik menunjukkan adanya pencapaian lingkungan kerja yang produktif dan mendatangkan kebahagiaan dan kepuasan bagi karyawan. Kepuasan kerja pegawai dengan memiliki lingkungan kerja yang produktif dan positif merupakan tanda bahwa organisasi telah berhasil memenuhi kebutuhan dan segala hal yang diperlukan pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Ketika kebutuhan pegawai telah terpenuhi maka mereka dapat lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan secara tepat waktu dan otomatis pegawai memiliki keinginan untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan keinginan organisasi. Menurut Ayunasrah et al., (2022), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya, sehingga mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai juga merupakan hasil dari kerja pegawai pada saat menyelesaikan beban kerja yang diberikan organisasi.

Pegawai memiliki keinginan untuk memiliki hasil kinerja yang memuaskan bagi pegawai dan untuk organisasi. Peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh terhadap organisasi akan meningkatkan proses kerja dan organisasi akan dengan mudah untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat penting untuk organisasi dan pegawai untuk mempermudah evaluasi kerja dan hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas demi tercapainya suatu tujuan.

Penelitian ini dilakukan di BBWS Pemali Juana. BBWS Pemali Juana bergerak untuk pengelolaan air dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air. BBWS Pemali Juana memiliki peran yang berharga untuk melaksanakan pembangunan infrastruktur di daerah. Guna menunjang jalannya peran tersebut maka perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh instansi. BBWS Pemali Juana menjangkau sebelas kabupaten dan dua kota sehingga perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah dikerjakan. Berdasar hasil interview dengan salah satu pegawai di BBWS Pemali Juana divisi OP SDA, mengatakan bahwa instansi sudah secara rutin melakukan penilaian kinerja kepada seluruh pegawai. Penilaian kinerja dilakukan secara rutin guna mengetahui sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan keinginan instansi atau belum. Dari hasil penilaian kinerja pegawai yang sudah dilakukan terlihat bahwa para pegawai sudah cukup memenuhi kinerja yang diharapkan walaupun terkadang terdapat revisi dalam pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Berdasarkan hasil pra survey pada variabel penilaian kinerja menunjukkan bahwa indikator mengenai instansi melakukan penilaian kinerja selalu tepat waktu dengan waktu yang telah ditetapkan, mendapatkan presentase yang paling tinggi sebesar 28.6 persen pegawai tidak setuju akan pernyataan tersebut. Pada variabel kompensasi, dapat dikatakan bahwa indikator mengenai pegawai mendapatkan fasilitas dari instansi berupa kendaraan operasional sebanyak 42.9 persen pegawai tidak setuju mengenai hal tersebut. Dan pada indikator pegawai yang mendapatkan insentif diluar gaji dengan sebanyak 28.6 persen pegawai tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hasil dari pernyataan indikator lingkungan kerja, pada indikator ruangan kerja yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dengan kenyamanan yang cukup sebanyak 14.3 persen pegawai tidak setuju. Indikator yang menyatakan bahwa instansi menyediakan sarana dan prasarana yang memadai sebanyak 7.1 persen pegawai tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada indikator yang menyatakan ruangan bekerja yang dipakai pegawai memiliki sirkulasi udara yang baik sebanyak 28.6 persen pegawai tidak setuju.

Selain pra survey terdapat pula perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel penilaian kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2023) menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sinollah dan Hermawanto (2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Barima et al (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Gultom et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Andriyani et al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menganalisa bagaimanakah pengaruh penilaian kinerja, ompensasi, dan lingkungan pada kinerja pegawai BBWS Pemali Juana.

## Tinjauan Pustaka

### Penilaian Kinerja

Pegawai melakukan pekerjaannya dengan kemampuan dan keahlian secara maksimal, untuk mengetahui sejauh mana pegawai melakukan pekerjaannya maka ada hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh organisasi. Menurut Sukamto et al., (2021), penilaian kinerja pegawai yaitu aktivitas dari organisasi yang bertujuan mendapatkan hasil kerja pegawai selama bekerja dan organisasi mengetahui tindakan yang diambil semacam memberi peringatan, pelatihan, promosi dan kenaikan gaji. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting untuk mengetahui kinerja dari seorang pegawai.

Organisasi yang memiliki sistem penilaian kinerja yang baik maka tidak menutup kemungkinan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan meningkat dengan seiring berjalannya penilaian kinerja dilakukan. Penilaian kinerja dilakukan oleh organisasi dengan kurun waktu tertentu yang telah dirundingkan dan disetujui oleh pimpinan dan pegawai. Penilaian yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawai harus secara rasional dan objektif. Menurut Devi et al., (2021) penilaian kinerja adalah proses penetapan interpretasi secara keseluruhan mengenai hal-hal yang sedang dituju dan untuk mengelola suatu pekerjaan dalam rentang waktu yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yang dilakukan secara maksimal oleh organisasi untuk pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dan keinginan pegawai untuk berkembang.

Menurut Fauzi dan Hidayat, (2020) indikator untuk standar penilaian kinerja yakni: (1) Kemampuan dan Keahlian. Kemampuan diartikan sebagai keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin terampil pegawai semakin maksimal hasil kerjanya, sedangkan keahlian yakni pengetahuan yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaannya dan berpotensi menghasilkan kinerja yang baik; (2) Kepribadian. Kepribadian merupakan hal yang berpengaruh terhadap pegawai dengan pekerjaan yang dihadapinya, dengan kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaan dengan baik; (3) Motivasi Kerja. Adanya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan hasil memuaskan merupakan motivasi kerja. (4) Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. (5) Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang pegawai setelah melaksnakan pekerjaannya. (6) Komitmen. Komitmen adalah kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat oleh pegawai dengan instansi.

### Kompensasi

Kompensasi atau imbalan pada pegawai dianggap vital untuk dilakukan oleh suatu organisasi. Kompensasi yang dibagikan untuk pegawai harus sesuai dengan upaya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kontribusi terhadap organisasi tersebut. Kompensasi adalah penghargaan yang dibagikan organisasi terhadap pegawai untuk menunjang pegawai lebih bersemangat dan memiliki motivasi dalam menggapai visi-misi organisasi (Rumondang & Nuridin, 2022). Jurnal yang diterbitkan oleh Aprilia et al., (2022) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menyebutkan bahwa kompensasi digunakan untuk mempertahankan pegawai. Dalam jurnal dikatakan “Kompensasi penting untuk organisasi, karena kompensasi ditunjukkan untuk memperkuat loyalitas dari seorang pegawai, semacam memberi insentif, gaji, tunjangan seerta upah sedangkan kompensasi dapat dijadikan daya tarik seorang karyawan yang unggul tertarik untuk masuk ke organisasi dan medorong mereka untuk berprestasi, dan mempertahankan karyawan yang kreatif dan berkualitas agar loyalitas terhadap organisasi terjaga”.

Kompensasi terkait dengan kinerja karena kompensasi menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja, karena itu karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka (Alfiansyah, 2021). Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua keuntungan dalam bentuk uang atau barang yang diterima pekerja sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Atty & Darra, (2021) Kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah jenis hadiah atau imbalan yang diberikan dengan secara statis pada titik saat tertentu yang dapat berbentuk barang, jasa, maupun uang, yang diberikan kepada pegawai. Indikator kompensasi langsung antara lain: kesetaraan gaji dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan hasil

kesepakatan, dan bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah bentuk balasan kepada para pegawai dari keuntungan perusahaan yang diberikan kepada pegawai diluar upah serta gaji yang telah ditetapkan, hal ini organisasi memberikan dilakukan dengan memberikan barang maupun uang tunai. Indikator kompensasi tidak langsung antara lain: kesesuaian tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai, kesesuaian asuransi pada pegawai sebagai kebutuhan hidup, kesesuaian fasilitas yang diberikan organisasi terhadap pegawai sebagai kebutuhan kerja, kesesuaian penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai sesuai dengan pencapaian pegawai tersebut

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi dengan nyaman yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja seorang pegawai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja, dan lingkungan kerja tidak menjalankan proses kerja di dalam perusahaan, namun berdampak langsung terhadap pekerjaan pegawai (Gultom et al., 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan mempunyai pengaruh kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya (Ayunasrah et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menunjukkan bahwa karyawan merasa senang di tempat kerja mereka dan bahwa lingkungan kerja mereka adalah tempat yang menyenangkan (Asnawi, 2020). Menurut Asnawi (2020), lingkungan kerja terdiri dari semua alat dan bahan yang digunakan, tempat seseorang bekerja, cara dia bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara perorangan maupun kelompok yang ada. Secara keseluruhan lingkungan kerja adalah tempat yang disediakan oleh organisasi untuk pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan kenyamanan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan kerja seorang pegawai.

Jenis lingkungan kerja menurut Dewi & Sylvia, (2022) ada dua yakni lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah bentuk yang dapat dilihat secara nyata dari sekitar pegawai di lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung. Adapun indikator dari lingkungan fisik yakni: pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas. Sedangkan indikator lingkungan non fisik antara lain Hubungan dengan pimpinan/atasan, dan hubungan sesama rekan kerja. Hubungan dengan sesama teman kerja yang produktif dan harmonis dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dan kekeluargaan untuk sesama rekan kerja.

### METODE

Jenis dan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan data primer yang didapatkan langsung dari responden melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 (SUGiyono, 2019). Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 166 pegawai. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari penilaian kinerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Pengolahan data dengan menggunakan PLS SEM dengan uji outer model dan uji inner model.

Menurut Sukamto et al., (2021), penilaian kinerja pegawai yaitu aktivitas dari organisasi yang bertujuan mendapatkan hasil kerja pegawai selama bekerja dan organisasi mengetahui tindakan yang diambil semacam memberi peringatan, pelatihan, promosi dan kenaikan gaji. Indikator untuk standar penilaian kinerja yakni: kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen (Fauzi & Hidayat, 2020). Sedangkan Kompensasi (X2) adalah penghargaan yang dibagikan organisasi terhadap pegawai untuk menunjang pegawai lebih bersemangat dan memiliki motivasi dalam menggapai visi-misi organisasi (Rumondang & Nuridin, 2022). Indikator kompensasi menurut Atty & Darra, (2021) sebagai berikut: kesetaraan gaji dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan hasil kesepakatan, bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kesesuaian tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai, dan kesesuaian asuransi pada pegawai sebagai kebutuhan hidup, kesesuaian fasilitas yang diberikan organisasi terhadap pegawai sebagai kebutuhan kerja, kesesuaian penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai sesuai dengan pencapaian pegawai tersebut. Kemudian lingkungan kerja (X3) adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja (Gultom et al., 2021). Indikator lingkungan kerja menurut Dewi & Sylvia (2022), sebagai berikut: pencahayaan, sirkulasi, tata letak, dekorasi, keramaian, fasilitas, hubungan dengan pimpinan/atasan, dan ubungan sesama rekan kerja.

Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang mereka capai saat melakukan tugas sesuai dengan yang telah diberikan oleh organisasi (Andri & Yahya, 2023). Indikator kinerja yang

digunakan penelitian ini menurut Atty & Darra, (2021) sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

## HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden dapat diketahui bahwa responden terbanyak yakni berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 92 orang, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 74 orang. Presentase responden laki-laki sebesar 55% dan presentase responden perempuan sebesar 45%. Pada karakteristik usia, dengan rentang usia 20 – 25 tahun sebanyak 8 orang, 25 – 30 tahun 26 orang, 30 – 35 tahun sebanyak 35 orang, dan lebih dari 35 tahun sebanyak 97 orang. Kemudian pada karakteristik tingkat pendidikan, pegawai dengan pendidikan SMA Sederajat sebanyak 9 orang, D3 sebanyak 23 orang, D4 sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 84 orang, dan S2 sebanyak 46 orang. Selanjutnya pada karakteristik lama bekerja diketahui dalam kurun waktu 4 bulan – 1 tahun sebanyak 3 orang, 2 – 5 tahun sebanyak 26 orang, 6 – 10 tahun sebanyak 58 orang, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 79 orang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden pada variabel penilaian kinerja, diperoleh hasil rata-rata indeks pada variabel penilaian kinerja yaitu 4,76 dengan indeks minimum 4,64 dan indeks maksimum 4,88 dapat diartikan bahwa penilaian kinerja termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan indeks tertinggi yakni puas dengan sistem penilaian kinerja dan indeks terendah. Pada variabel kompensasi, diperoleh hasil rata-rata indeks pada variabel kompensasi kerja yaitu 4,92 dengan indeks minimum 4,85 dan indeks maksimum 5,06 dapat diartikan bahwa penilaian kinerja termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan indeks tertinggi yakni mendapatkan jaminan tabungan hari tua dan indeks terendah menerima bonus dari instansi pada akhir tahun. Pada variabel lingkungan kerja, diperoleh hasil rata-rata indeks pada variabel lingkungan kerja yaitu 4,83 dengan indeks minimum 4,74 dan indeks maksimum 5,00 dapat diartikan bahwa penilaian kinerja termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan indeks tertinggi yakni menempati ruangan dengan cukup pencahayaan dan indeks terendah yakni penataan ruangan yang memuaskan. Pada variabel kinerja pegawai diperoleh hasil rata-rata indeks pada variabel kinerja pegawai yaitu 4,89 dengan indeks minimum 4,77 dan indeks maksimum 5,03. Dapat diartikan bahwa penilaian kinerja termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan indeks tertinggi yakni berani mempertanggungjawabkan semua pekerjaan dan indeks terendah dengan melakukan pekerjaan dengan minim revisi.

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Berdasarkan hasil dari *outer loading* pada uji validitas konvergen, diperoleh nilai faktor loading masing-masing indikator lebih dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yakni penilaian kinerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Hasil uji *outer model* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji *Outer Model*

	<i>Outer Loading</i>
X1.1	0.777
X1.2	0.768
X1.3	0.757
X1.4	0.733
X1.5	0.768
X1.6	0.729
X2.1	0.744
X2.2	0.768
X2.3	0.706
X2.4	0.745
X2.5	0.774
X2.6	0.738
X2.7	0.761
X3.1	0.737
X3.2	0.746
X3.3	0.724
X3.4	0.715
X3.5	0.792
X3.6	0.726
X3.7	0.726
X3.8	0.727

Y1	0.762
Y2	0.763
Y3	0.750
Y4	0.756
Y5	0.749

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada Average Variance Extracted (AVE) memberi hasil bahwa nilai yang lebih besar dari 0,50 maka dapat dikatakan variabel tersebut valid. Hasil uji AVE dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Penilaian Kinerja (X1)	0.571
Kompensasi (X2)	0.560
Lingkungan Kerja (X3)	0.543
Kinerja Pegawai (X4)	0.572

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari nilai *cross loading* bahwa masing-masing indikator pada variabel memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya. Hal ini dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik. Hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.777	0.543	0.48	0.54
X1.2	0.768	0.506	0.537	0.613
X1.3	0.757	0.443	0.57	0.479
X1.4	0.733	0.462	0.443	0.472
X1.5	0.768	0.542	0.535	0.581
X1.6	0.729	0.472	0.561	0.55
X2.1	0.561	0.744	0.731	0.62
X2.2	0.51	0.768	0.688	0.594
X2.3	0.547	0.706	0.628	0.543
X2.4	0.507	0.745	0.553	0.513
X2.5	0.438	0.774	0.578	0.548
X2.6	0.401	0.738	0.467	0.485
X2.7	0.455	0.761	0.529	0.484
X3.1	0.51	0.551	0.737	0.527
X3.2	0.537	0.603	0.746	0.584
X3.3	0.484	0.562	0.724	0.463
X3.4	0.419	0.54	0.715	0.489
X3.5	0.657	0.665	0.792	0.623
X3.6	0.449	0.563	0.726	0.573
X3.7	0.495	0.621	0.726	0.551
X3.8	0.495	0.636	0.727	0.545
Y1	0.58	0.533	0.549	0.762
Y2	0.56	0.561	0.632	0.763

Y3	0.567	0.514	0.615	0.75
Y4	0.541	0.536	0.514	0.756
Y5	0.465	0.615	0.489	0.749

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada uji reabilitas nilai cronbach's alpha pada setiap variabel sudah lebih dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Penilaian Kinerja	0.850	0.889
Kompensasi	0.869	0.899
Lingkungan Kerja	0.880	0.905
Kinerja Pegawai	0.813	0.870

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada uji *inner model*, nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,651 berarti penilaian kinerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 5. Hasil *Effect Size f<sup>2</sup>* didapatkan angka penilaian kinerja sebesar 0,168 sehingga berpengaruh menengah terhadap kinerja pegawai, sementara kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup lemah dengan masing-masing nilai 0,071 dan 0,073. Hasil *Effect Size f<sup>2</sup>* dapat dilihat pada tabel 6. Hasil *Q2 Predictive Relevance* diperoleh angka kinerja pegawai sebesar 0.632 angka ini lebih besar dari 0 sehingga model mempunyai *predictive relevance* yang baik. Dan nilai juga diatas 0,35 maka memiliki *predictive relevance* yang kuat. Hasil *Q2 Predictive Relevance* dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 5. Uji *Adjusted R Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.658	0.651

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 6. Uji *Effect Size f<sup>2</sup>*

	Penilaian Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Penilaian Kinerja				0.168
Kompensasi				0.071
Lingkungan Kerja				0.073

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 7. Uji *Q2 Predictive Relevance*

	Q <sup>2</sup> predict	RMSE	MAE
Kinerja Pegawai	0.632	0.616	0.456

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada Uji Multikolinearitas, hasil dari VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 atau lebih kecil dari 5 maka antar variabel independen yakni penilaian kinerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

	Penilaian Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Penilaian Kinerja				2.024
Kompensasi				3.028
Lingkungan Kerja				3.288

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada uji *Path Coefficients* menunjukkan koefisien pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil dari path coefficients dapat dilihat di tabel 9.

Tabel 9. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Penilaian Kinerja -> Kinerja Pegawai	0.342	0.342	0.076	4.467	0.000
Kompensasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.272	0.267	0.084	3.222	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.288	0.294	0.093	3.081	0.002

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Persamaan linier path coefficients dapat dibuat sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,342 \text{ penilaian kinerja} + 0,288 \text{ lingkungan kerja} + 0,272 \text{ kompensasi kerja.}$$

1. Penilaian Kinerja sebesar 0,342. Hasil positif yang didapat diartikan semakin meningkat penilaian kinerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja sebesar 0,288. Hasil positif yang didapat diartikan semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kompensasi Kerja sebesar 0,272. Hasil positif yang didapat diartikan semakin meningkat kompensasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan dari T statistik maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Hasil T statistik penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,467 lebih besar dari 1,96 dan P values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka menerima hipotesis yang menyatakan penilaian kinerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil T statistik kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,222 lebih besar dari 1,96 dan P values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka menerima hipotesis yang menyatakan kompensasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil T statistik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,081 lebih besar dari 1,96 dan P values sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka menerima hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada uji yang telah dilakukan untuk pengaruh variabel penilaian kinerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel penilaian kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil T statistik sebesar 4,467 dengan P values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan ini, dapat diartikan semakin meningkat penilaian kinerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada BBWS Pemali Juana.

Berdasarkan hasil responden terhadap penilaian kinerja dengan indeks minimum yakni 4,64 dan terbesarnya yakni 4,88 dengan memiliki rata-rata indeks penilaian kerja sebesar 4,76. Dapat disimpulkan, bahwa variabel penilaian kinerja sudah termasuk dalam kategori yang sangat baik. Semakin tinggi hasil

penilaian kinerja yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan pula kinerja pegawai dan pegawai akan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian pada variabel penilaian kinerja terdapat pernyataan yang memiliki indeks tertinggi yakni bahwa pegawai merasa puas dengan sistem penilaian kinerja yang telah ada membuktikan bahwa instansi melakukan penilaian kinerja sesuai dengan karakteristik yang telah ada dan tata cara yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iftitakhul Barooh et al., (2023), Novie Shol Abdullah et al., (2022) dan Ayudini Samudri, (2024) mendapatkan hasil bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pada uji yang telah dilakukan untuk pengaruh variabel kompensasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil T statistik sebesar 3,222 dengan P values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan ini, dapat diartikan semakin meningkat kompensasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada BBWS Pemali Juana.

Berdasarkan hasil responden terhadap kompensasi kerja dengan indeks minimum yakni 4,85 dan terbesarnya yakni 5,06 dengan memiliki rata-rata indeks kompensasi kerja sebesar 4,92. Dapat disimpulkan, bahwa variabel kompensasi kerja sudah termasuk dalam kategori yang sangat baik. Dengan adanya pemberian kompensasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian pada variabel kompensasi kerja terdapat pernyataan yang memiliki indeks tertinggi yakni setiap pegawai mendapatkan jaminan tabungan hari tua, hal ini menyatakan bahwa adanya komitmen organisasi untuk memberikan kompensasi pada pegawai ASN untuk menunjang ekonomi pada hari tua atau sudah pensiun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Audityawan Arief et al., (2023), Alifia Meidyasti et al., (2024), Deffiani Aktiviani & Endang Iryanti, (2023), Fitri Indah Febriani et al., (2024) mendapatkan hasil bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. maka hipotesis kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pada uji yang telah dilakukan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil T statistik sebesar 3,081 dengan P values sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan ini, dapat diartikan semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada BBWS Pemali Juana.

Berdasarkan hasil responden terhadap lingkungan kerja dengan indeks minimum yakni 4,74 dan terbesarnya yakni 5,00 dengan memiliki rata-rata indeks lingkungan kerja sebesar 4,83. Dapat disimpulkan, bahwa variabel kompensasi kerja sudah termasuk dalam kategori yang sangat baik. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk setiap pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai karena adanya pemberian tempat kerja yang dirasakan pegawai nyaman untuk melakukan aktivitas kerjanya.

Penelitian pada variabel lingkungan kerja terdapat pernyataan yang memiliki indeks tertinggi yakni ruangan yang ditempat pegawai memiliki pencahayaan yang cukup dan hal ini dapat diartikan bahwa adanya komitmen dari organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk setiap pegawai agar adanya peningkatan dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farih Muhammad et al., (2021), Yeni Misra et al., (2023), Lewis Chanderson & Nyoman Suprastha, (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penilaian kinerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada instansi BBWS Pemali Juana dan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari pada pegawai instansi BBWS Pemali Juana yang selalu jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya serta pegawai pada Balai BBWS Juana yang selalu puas dengan sistem penilaian kinerja yang telah dilakukan instansi.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh dan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BBWS Pemali Juana. Hal ini didasari pada pegawai instansi BBWS Pemali Juana yang menempati ruangan dengan pencahayaan yang sudah cukup dan merasa memiliki ruangan dengan sirkulasi udara yang bagus serta menempati ruangan dengan koneksi internet yang stabil.

Kompensasi kerja memiliki pengaruh dan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BBWS Pemali Juana. Hal ini didasari pada pegawai instansi BBWS Pemali Juana yang

mendapatkan jaminan tabungan di hari tuanya serta mendapatkan tunjangan jabatan yang diberikan oleh instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 3(2).5185-5188. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i2.2031>
- Andres P & Joan Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Intelektiva*. 3(12). 106-115.
- Andri S & Yahya T. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PMKS PT. Herfinta Farm dan Plantation. *Jurnal Jumbiwira*. 2(3). 11-29. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i3.1069>
- Aprilia Evi & Mei Indrawati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*. 6(3). 2615-2142. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.555>
- Arifin., Magito., Didin H., & Wenny D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP*. 1(1). 24-33.
- Audityawan Muhammad Arief., Badia Perizade., Zunaidah., DKK. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 7(1). 23-30.
- Baroroh Iftitakhul., Ayu Sufi., DKK. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Student Research*. 1(22). 461-478. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082>
- Chanderson Lewis dan Nyoman Suprastha. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2(1). 122-130.
- Devi F., Denok s., & Mahnun M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 3(2). 262-269
- Dudung H & Eka M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 10(2). <http://dx.doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Dyah P & Aurilia T. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*. 8(2). 110-116. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.219>
- Euricoh H., Dyah A., Dkk. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Motor. *Indonesian Jorunal of Multidisciplinary*. 1(5). 174301749.
- Farih Muhammad., Endro., & La Ode (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Rsud Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Organisasi*. 4(3).145-159. <http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v4i3.16680>.
- Gede Ardi., Gede Putu., & Gede Aryana. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal*. 3(2). 75-84. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84>
- Gita M., Syarif A., & Zackharia. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(2). 59-61. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>
- Henny N., Nurmaysaroh., Hadi A., & Yas A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan*. 1(2).
- Hima B., Anastasia A., Endah L. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business*. 1(2). 48-55.
- Indah Fitri., Chritian Wiradendi., Marsofiyati. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta Timur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. 3(1).1-10. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i1.3141> .
- Meidyasati ALifia., Christian Wiradendi Wolor., Marsofiyati. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ciracas. *Jurnal Riset Manajemen*. 2(1). 109-120. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1255>
- Nina A., Ramadhani H., & Riduan S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Auavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. 15(1). 24-32

- Shol Novie Abdillah., Aryana Satrya., & Rini Yayuk. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 13(1).  
<https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.010>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.