

## Pengaruh Kepmimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo

Anindita Langen Asti<sup>1)</sup>; Didik Subiyanto<sup>2)</sup>; Nala Tri Kusuma<sup>3)</sup>

*Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia*

Email: <sup>1)</sup> [anindita12dita@gmail.com](mailto:anindita12dita@gmail.com); <sup>2)</sup> [didiks@ustjogja.ac.id](mailto:didiks@ustjogja.ac.id); <sup>3)</sup> [nala.kusuma@ustjogja.ac.id](mailto:nala.kusuma@ustjogja.ac.id)

### **Abstract**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Studi tersebut menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Namun lingkungan kerja dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang optimal di bidang jasa pariwisata dapat dicapai melalui kepemimpinan transformasional yang efektif, sementara variabel-variabel tertentu mungkin tidak memainkan peran yang signifikan dalam konteks ini.

**Keyword** : Kepemimpinan Tranformasional; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*The aim of the research is to determine the influence of transformational leadership, work environment, and compensation on the performance of Kulon Progo Regency Tourism Office employees. This research uses quantitative methods, using a saturated sampling technique which takes the entire population as a sample. The study found that transformational leadership influences employee performance; However, the work environment and compensation do not have a significant influence on employee performance. The conclusion of this research shows that optimal employee performance in the tourism services sector can be achieved through effective transformational leadership, while certain variables may not play a significant role in this context.*

**Keywords** : Transformational leadership; Work environment; Compensation; Employee Performance

### **PENDAHULUAN (11 PT, BOLD)**

Organisasi yang mempunyai kinerja yang baik tentunya akan memiliki pegawai yang selalu memperhatikan keadaan organisasinya tersebut. Terutama pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kulonprogo yang harus lebih memperhatikan keadaan para pegawainya dalam menjalankan tugas. Permasalahan mengenai kinerja ini tentunya dapat dilihat dari bagaimana kepemimpinan transformasional pada organisasi tersebut, lingkungan kerja, dan termasuk pada

pemberian kompensasi kepada para karyawan yang bekerja, hal ini harus diperhatikan supaya para karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya tersebut.

Kualitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental pegawai pada hakikatnya ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia (SDM). Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan penugasan kerja yang dapat dicapai dalam batasan hukum dan etika, selaras dengan komitmen individu dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep

yang dapat diterapkan dalam kerangka aturan organisasi, skala, alat ukur, dan keterlibatan aktif individu yang berkontribusi terhadap realisasinya (Marpuang, 2014).

Menurut definisi yang diberikan oleh Sangkaen, Rumawas, dan Asaloei (2019), kinerja adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerja yang menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Arif et al., 2019). Tindakan dan sikap karyawan selaras dengan tujuan organisasi, yang memfasilitasi pencapaian tujuan tersebut. Di sisi lain, misalignment menimbulkan masalah atau menjadikan tujuan organisasi sulit atau tidak dapat tercapai (Ekhsan dan Setiawan, 2021).

Dengan mempertimbangkan perbedaan yang diamati dalam temuan sebelumnya, masih ada dorongan yang kuat untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini adalah penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya dengan memperhatikan perbedaan ini dan menyelidiki.

menggunakan variabel independen kepemimpinan transformasional yang mana variabel ini masih jarang digunakan pada penelitian sebelumnya, sehingga pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen. Motivasi peneliti melakukan penelitian adalah ingin mengetahui apakah peningkatan kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional. Apabila dalam perusahaan memiliki kepemimpinan transformasional yang berjiwa kharismatik dan mampu membangun suasana kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Akan tetapi apabila kepemimpinan transformasional tidak memiliki jiwa kharismatik dan tidak mampu membangun suasana kerja yang baik maka akan menurunkan kinerja para pegawai. Implikasi pada penelitian ini diharapkan bagi seluruh pegawai sebagai calon pemimpin di masa depan.

## LITERATURE REVIEW

### Kinerja

Wibowo and Kusmiyanti (2020) menjelaskan kinerja merupakan kegiatan

sesuai dengan tanggung jawab dengan profesi dan jabatan yang diemban. Kinerja adalah prosedur ditetapkan oleh organisasi yang diharapkan bahwa anggotanya mampu bekerja secara optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang ditetapkan (Agustin 2021). Sementara itu menurut (Afandi and Bahri 2020) kinerja adalah hasil pencapaian dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja pegawai.

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan paling efektif karena pemimpin transformasional dapat menginspirasi, memotivasi dan mendorong intelektual pegawai yang dipimpinnya (Chammas and Hernandez 2019). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi parapegawai untuk mengubah hidup dan memiliki cita-cita serta visi misi yang lebih besar (Asbari et al. 2020). Pemimpin transformasional harus bertindak sebagai pelatih untuk memotivasi bawahan dan Memaksimalkan perbedaan individu, pemimpin seperti itu akan peduli terhadap setiap karyawannya, tumbuhnya rasa dihargai (Ma et al. 2020). Kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan melakukan lebih banyak upaya menyebarkan sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini, tingkat kepemimpinan transformasional tertentu akan mempengaruhi kinerja terkait tugas dengan konsep pengendalian dan dukungan organisasi yang sistematis (Han, Oh, and Kang 2020)

### Lingkungan Kerja

Tetapi secara universal penafsiran area kerja ialah keadaan serta atmosfer dimana para pegawai tersebut melakukan tugas serta pekerjaannya secara optimal (Siagian and Khair 2018). Area kerja ialah perihal berarti yang butuh dicermati oleh manajemen, area kerja mempunyai pengaruh langsung dalam pekerjaan (Andi Prayogi and Yani 2021).

### Kompensasi

Kompensasi merujuk pada penggantian atau imbalan yang diberikan kepada

seseorang sebagai pengganti kerugian atau penderitaan yang mereka alami. Dalam konteks bisnis dan pekerjaan, kompensasi sering kali terkait dengan upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi dapat mencakup berbagai elemen, seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, bonus, dan insentif lainnya. ( Yani 2022). Sistem kompensasi yang efektif dapat menjadi faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan tetap berkomitmen terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi individu dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan retensi karyawan. Selain itu, dalam konteks hukum, kompensasi juga dapat merujuk pada penggantian yang diberikan sebagai bentuk ganti rugi atas kerugian atau cedera yang dialami seseorang akibat tindakan atau kelalaian pihak lain. Proses penentuan jumlah kompensasi ini seringkali melibatkan pertimbangan atas kerugian finansial, penderitaan fisik atau emosional, dan dampak lainnya yang mungkin dialami oleh pihak yang berhak menerima kompensasi. ( Fauzan 2022).

**METODE**

Riset ini bertabiat kuantitatif tata cara tersebut berperan buat mencari data yang bertabiat terukur menimpa cerminan mutu SDM serta kinerja pegawai dan pengaruh antar keduanya. Populasi yang digunakan pada riset ibi merupakan pegawai dinas pariwisata kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 56 pegawai. Metode pengambilan ilustrasi dalam riset ini dendan memakai metode sensus. Sebab ini memakai metode sensus hingga ilustrasi yang digunakan juga segala populasi. Pada riset ini variabel yang digunakan mengadopsi dari:

Tabel 1

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y1)	1. Number of Jobs (Jumlah pekerjaan)
	2. Quality Work (pekerjaan berkualitas)
	3. Punctuality (Ketepatan waktu)

	4. Presence (Kehadiran) 5. Ability Cooperation (Kemampuan kerjasama ) (Arif et al. 2019)
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1. Idealized Influence (pengaruh Ideal) 2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional) 3. Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual) 4. Individual Consideration (perhatian Individu) (Afsar and Umrani 2020)
Lingkungan kerja (X3)	1. Suasana kerja 2. Fasilitas Kerja (Sugiarti 2022)
Kompensasi (X2)	1. Pay Levels (Tingkat pembayaran) 2. Payment structure (struktur pembayaran) 3. Determination of the individual fee (Penetapan biaya individu) 4. Payment method (Metode pembayaran) 5. Payment control (kontrol pembayaran) (Arif et al. 2019)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 2. Asumsi Klasik

Mdl.	Var.		Multikolonearitas		Heteroskedastisitas	$\beta$
	Bebas	Terikat	Tol.	VIF	Sig.	Sig.
1	KP		0.596	1.67	0.444	

		KP		7		0.183
2	LK		0.563	1.775	0.467	
3	K		0.435	2.298	0.328	

KT : Kepemimpinan Transformasional; LK : Lingkungan Kerja; K : Kompensasi ; KP : Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 terlihat bahwa berdasarkan hasil uji normalitas yaitu data sampel sebanyak 57 responden, variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan gaji kinerja menjadi pertimbangan dalam uji normalitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang melebihi batas tingkat kesalahan yaitu 0,183 yaitu 0,05. Oleh karena itu, variabel penelitian uji berdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas pada model regresi. Hal ini terlihat jelas karena nilai toleransi masing-masing variabel melebihi ambang batas default 0,10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10 yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar model. variabel independen dalam model.

Tabel 2 menunjukkan signifikansi variabel regresi (sig). Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glajser ditampilkan.

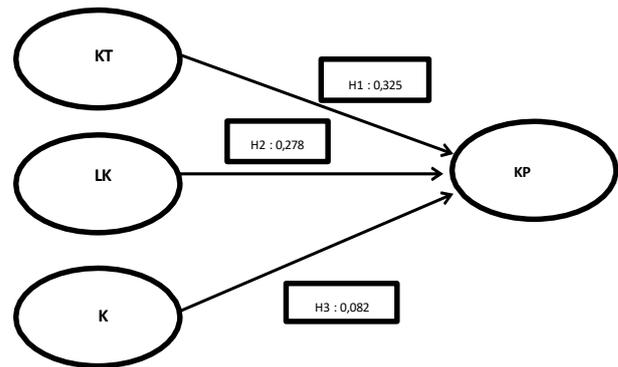
**Uji Hipotesis**

**Tabel 3. Analisis regresi linear berganda**

Model	Unstandardize d Coefficients	Standar dized Coefficients	t	Sig.	Adjusted R Square
	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.613	4.240	2.739	.008	
KT	.149	.067	.325	2.227	.030
LK	.273	.148	.278	1.848	.070
K	.074	.153	.082	.482	.632

Sumber: Pengelolaan Data 2023

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,149. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berabahnya semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,273. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,074. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin meningkat kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Karena hasil penelitian ini melampaui ambang batas 0,50, maka temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Praditya Maha Putra & Sudivya (2019) menegaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini sebaiknya dilakukan oleh kepemimpinan transformasional di perusahaan, yaitu pemimpin yang mampu mendengarkan kesulitan dan keluh kesah karyawan serta mengetahui apa saja kendala yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pemimpin yang mendengarkan karyawannya memahami apa yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ia memiliki rating terendah di bagian "Komunikasi" terkait pekerjaannya. Artinya, manajer harus dapat mengkomunikasikan dengan lebih jelas mengenai pekerjaan yang perlu dilakukan

oleh karyawannya sehingga karyawan merasa lebih fokus ketika melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Dengan hasil di bawah 0,50, penelitian ini menunjukkan bahwa variabilitas lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan dari studi Andi Prayogi & Yani (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Artinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai adalah lingkungan kerja yang memiliki penerangan yang cukup sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penerangan yang cukup akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi pada bagian fasilitas keselamatan masih rendah, para pegawai masih merasa kurang pada bagian peralatan yang disediakan oleh perusahaan dalam keselamatan di tempat kerja hal ini perlu dan harus diperbaiki dan ditingkatkan.

Penelitian ini menemukan bahwa variabel kompensasi mempunyai dampak yang dapat diabaikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil di bawah 0,50. Hal ini sejalan dengan Rosalia dkk. (2020) yang juga menyimpulkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan nyaman dengan metode kompensasi yang dipilih perusahaan. Karena merasa lebih praktis dan efisien. Akan tetapi, pegawai masih kurang puas dengan kompensasi yang diberikan karena menurut mereka kompensasi kurang sesuai dengan tingkat kemampuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan Praditya Maha Putra & Sudivya (2019) konsisten dengan penelitian. Oleh karena itu, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan sangat diperlukan. Melalui komunikasi yang baik, manajer dapat lebih memahami, menilai, dan memperbaiki kesulitan yang dihadapi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## SARAN

Bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lainnya seperti motivasi kerja dalam meneliti variabel selanjutnya terhadap kinerja seorang pegawai dan saran bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo untuk lebih memberikan perhatian yang baik kepada para pegawainya dalam meningkatkan kinerja para pegawainya tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596/%2Fmaneggio.v3i2.5044>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Agustin, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128–136. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megaprima di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62–68. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7314>
- Andi Prayogi, M., & Yani, I. (2021a). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 211–220. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.75>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and

- Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276. *Riset Tindakan Indonesia*, 6(2), 244–248.  
<https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2019). *The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance*. 64, 1043–1051.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 275–289.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 147–159.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komite Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banteng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Chammas, C. B., & Hernandez, J. M. da C. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups. *Innovation and Management Review*, 16(2), 143–160.  
<https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 1(1), 36–40.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>
- Han, S. H., Oh, E. G., & Kang, S. "Pil." (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(4), 519–533.  
<https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0181>
- Hasib, F. F., Eliyana, A., Arief, Z., & Pratiwi, A. A. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Leader-Member Exchange ( LMX ). *A Multifaceted Review Journal in the Field of Pharmacy*, 11(11), 1199–1209.
- Marpuang, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdibud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 17(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap

- Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Khairuddin. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Islamika Granada*, 2(2), 60–68.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.10>
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L., & Xiong, J. (2020). A curvilinear relationship between transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*, 58(7), 1355–1373. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0653>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. 8(2), 17–25.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v8.i2.17-25>
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. 7(2), 4066–4073.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v18i3.10039>
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1–6.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v4.i1.%25p>
- Prabowo, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lindu. *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.  
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5187.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v3i2.2031>
- Sugiarti, E. (2022). *The Influence of Training , Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT . Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta*. 6(1).  
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020b). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454.  
<https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>