

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT SARI RASA KABUPATEN OKI**

TESIS



Ervan Dirgantara

92223042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT SARI RASA KABUPATEN OKI**

Ervan Dirgantara

92223042



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada 19 Agustus 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ervan Dirgantara
NIM : 92223042
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 21 Agustus 2025



Ervan Dirgantara

NIM: 92223042

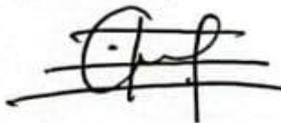
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT SARI RASA KABUPATEN OKI**

TESIS

**Ervan Dirgantara
92223042**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal: 21 Agustus 2025**

Pembimbing I



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0205026201/859197**

Pembimbing II



**Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN: 0217107002**

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN/NBM: 0212016802/734560**

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT SARI RASA KABUPATEN OKI**

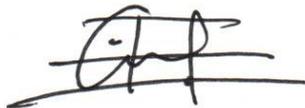
TESIS

**Ervan Dirgantara
92223042**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal: 19 Agustus 2025

Ketua



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0205026201/859197**

Sekretaris



**Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN: 0217107002**

Anggota I



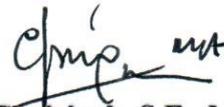
**Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0206016702/790999**

Anggota II



**Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510**

Anggota III



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PT SARI RASA KABUPATEN OKI**

Ervan Dirgantara

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Sari Rasa Kabupaten OKI. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Sari Rasa Kabupaten OKI. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sari Rasa berjumlah 165 karyawan dan Sampel pada penelitian berjumlah 150 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI. 2) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI. 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI. 4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI. 5) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI. 6) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI. 7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT PT SARI RASA, OKI REGENCY**

Ervan Dirgantara

The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Sari Rasa, OKI Regency. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisors: (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Sari Rasa, OKI Regency. This research is associative. The variables used by researchers are Work Motivation, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction and Performance variables. The population of this study is all employees of PT Sari Rasa totaling 165 employees and the sample in the study amounted to 150 employees, the sampling technique used Simple Random Sampling. The data used in this study are primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used is Structural Modeling Equation (SEM) with the Lisrel Program Application. The results of this study indicate that: 1) Work motivation has a significant effect on job satisfaction of PT Sari Rasa, OKI Regency. 2) The work environment has no significant effect on job satisfaction of PT Sari Rasa, OKI Regency. 3) Compensation has a significant effect on job satisfaction of PT Sari Rasa, OKI Regency. 4) Work motivation has a significant effect on employee performance of PT Sari Rasa, OKI Regency. 5) The work environment has a significant effect on employee performance of PT Sari Rasa, OKI Regency. 6) Compensation has a significant effect on employee performance of PT Sari Rasa, OKI Regency. 7) Job satisfaction has a significant effect on employee performance of PT Sari Rasa, OKI Regency. Job satisfaction strengthens the influence of work motivation, work environment, and compensation on employee performance at PT Sari Rasa, OKI Regency.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, and Performance*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S. Ali ‘Imran:104)
2. “Belajarlh dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hidup hari besok, dan yang terpenting adalah tetap belajar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua:
 - Ayah Tasim Irvandi
 - Ibu Khomsatun
2. Kekasihku
 - Syarah Chantika Putrielse, S.I.Kom., M.M.
3. Kedua saudara:
 - Ayuk Lia Novita Sari
 - Adik Aris Apriansyah
4. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
5. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, dengan puji syukur kehadirddkka SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Sari Rasa Kabupaten OKI.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Bapak (Tasim Irvandi) dan Ibu (Khomsatun), yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. Ak., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. Ak., M.M. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.

5. Dr. M. Idris, S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Ketua Penguji. Dr. Fadhil Yamaly, S.E. Ak., M.M. selaku Sekretaris Penguji. Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. sebagai Anggota I. Dr. Tobari, S.E., M.Si. sebagai Anggota II. dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. sebagai Anggota III pada Ujian Tesis
7. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Responden karyawan PT. Sari Rasa yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, 21 Agustus 2025

Penulis

Ervan Dirgantara

NIM: 92223042

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Abstrak.....	v
Halaman <i>Abstract</i>	vi
Halaman Motto dan Persembahan.....	vii
Halaman Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	16
B. Kerangka Pemikiran	45
C. Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	53
B. Metode Penelitian.....	53
C. Operasionalisasi Variabel.....	54
D. Populasi dan Sampel.....	55
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	56
F. Metode Pengujian Data	58

G. Rancangan Analisa Data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	131
B. Saran.....	133
Daftar Pustaka.....	135
Lampiran	139

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Research Gap	5
Table I.2 Hasil Evaluasi Kinerja	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	54
Tabel III.2 Populasi.....	55
Tabel III.3 Distribusi Sampel.....	56
Tabel III.4 Penskoran Jawaban	58
Tabel III.5 Kriteria Kecocokan Model.....	64
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Kerja	72
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	73
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel IV.6 Uji Validitas Konstruk Kinerja	77
Tabel IV.7 Uji Validitas Konstruk Kepuasan Kerja	78
Tabel IV.8 Uji Validitas Konstruk Motivasi Kerja.....	79
Tabel IV.9 Uji Validitas Konstruk Lingkungan Kerja.....	80
Tabel IV.10 Uji Validitas Konstruk Kompensasi	81
Tabel IV.11 Uji Reliabilitas	82
Tabel IV.12 Tabel <i>Goodness Of Fit Index</i>	83
Tabel IV.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	84
Tabel IV.14 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	85
Tabel IV.15 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	87
Tabel IV.16 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	88
Tabel IV.17 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi	90
Tabel IV.18 Tabel Uji Hipotesis	97
Tabel IV.19 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	51
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian	62
Gambar IV.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	75
Gambar IV.2 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kinerja	76
Gambar IV.3 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kepuasan Kerja	78
Gambar IV.4 <i>Loading</i> Faktor Variabel Motivasi Kerja.....	79
Gambar IV.5 <i>Loading</i> Faktor Variabel Lingkungan Kerja.....	80
Gambar IV.6 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kompensasi	81
Gambar IV.7 <i>Path</i> Analisis	95
Gambar IV.8 T-Values.....	96
Gambar IV.9 Struktual X Models T-Values	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	139
Lampiran 2 Tabulasi	143
Lampiran 3 Uji CFA	151
Lampiran 4 Uji Y-Model	152
Lampiran 5 X-Model.....	153
Lampiran 6 Uji Model Struktural.....	154
Lampiran 7 Uji T Value	155
Lampiran 8 Uji <i>Goodnes of Fit</i>	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor sumber daya manusia tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. Manusia sebagai penggerak organisasi dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi yang terhubung memiliki prakarsa dalam sumber daya manusia sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai apratur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2020:10).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam.

suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2019:182).

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Selain itu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2019:193) adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, kompensasi dan desain pekerjaan. Salah satunya yang termasuk dalam penelitian ini adalah kompensasi.

Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepuasan kerja dari seorang karyawan, Kasmir (2019:189). Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan Hasibuan (2020:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional

karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian motivasi yang baik kepada karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal, (Hartatik, 2018:160). Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Jika motivasi karyawan tinggi, seseorang lebih cenderung merasa puas karena mereka merasa memiliki

tujuan dan makna dalam apa yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja, untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2018:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Lingkungan yang positif seperti suasana kerja yang nyaman, dukungan sosial, atau fasilitas yang memadai akan membantu seseorang merasa dihargai dan meningkatkan kepuasan bagi karyawan tersebut yang akan berdampak pada kinerjanya.

Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kawina (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai

pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2019:92) akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja diantaranya faktor psikologi yang meliputi motivasi, faktor fisik berupa lingkungan kerja dan faktor finansial yaitu berupa kompensasi. Rivai (2019:55) mengungkapkan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya adalah motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Tabel I.1
Riset Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor	Lawren & Ekawati (2023)	Motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kobe Boga Utama Kota Tangerang	Sartika & Akbar (2023)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	Rumampuk, dkk (2022)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Surabaya Beji Pasuruan	Indarti, dkk (2023)	Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Judul	Peneliti	Hasil
5	Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Fastfood Indonesia Tbk Mataram Medan	Pratiwi (2023)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang	Mahirah & Setiani (2022)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
7	Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cipta Aneka Selera Indonesia	Puri & Wisnu (2020)	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
8	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Daelim Indonesia	Rulianti & Nurpribadi (2023)	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suprame Food Rembang	Prasetya, dkk (2023)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
10	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Gran Melia Jakarta	Farida & Hakim (2022)	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Modernfood Indonesia	Saputra (2022)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
12	Dampak Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi	Aritonang & Febrian (2023)	Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
13	The Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company in Luwu Regency	Satri et. al (2023)	Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
14	Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru	Atika, dkk (2023)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
15	The influence of motivation and employee satisfaction on employee performance through organizational citizenship behavior at the Regional Drinking Water Company Gresik district	Juita et. al (2023)	Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
16	Pengaruh Kompensasi, Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Relso Nasional Food MCD Gresik	Riski (2019)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

17	Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Unit Pelayanan Perumda Tirta Palembang	Amalia, dkk (2024)	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
18	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)	Kusumadewi (2020)	Lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
19	Influence of Leadership Style and Work Motivation to Employee Job Satisfaction (Case Study on PT Indofood)	Wijayanti at al (2023)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
20	Compensation, Motivation, and Job Satisfaction Effects On Employee Performance In The Company	Liow at al (2023)	Kompensasi, motivasi dan kepuasann berpengaruh signifikan terhadap kinerja
21	The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Satisfaction On Employee Performance PT. Multifortuna Sinardelta	Abdan & Prawitowati (2023)	Motivasi dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
22	The Effect of Motivation and Work Environment on Job Satisfaction with an Impact on Employee Performance at PT. Bina Agramulya in Jakarta	Seta (2020)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Motivasi dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
23	The Effect Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance Of Pt. Herba Utama (Production Department Of Food Processing Division)	Wirjarwan & Fauziah (2023)	Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
24	The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance Of Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Pekanbaru Branch	Alhempial (2021)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: diolah peneliti berdasarkan penelitian terdahulu, 2025

PT Sari Rasa Kabupaten OKI sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan restoran yang saat ini sudah memiliki beberapa cabang terkhususnya di lingkungan Kabupetan Ogan Komering Ilir. PT Sari Rasa berupaya memberikan pelayanan yang terbaik dengan menciptakan pelayanan yang cepat serta mengedepankan cita rasa sesuai dengan slogan perusahaan yaitu jagonya rasa yang diberikan kepada masyarakat/pelanggan dalam upaya meningkatkan kepuasan para pelanggan. PT Sari Rasa Kabupaten

OKI merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya, dimana dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, namun dalam proses aktualnya masih ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga PT Sari Rasa Kabupaten OKI harus melakukan kebijakan – kebijakan yang bisa mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan agar karyawan merasa puas sehingga dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerjanya.

Pencapaian kinerja pada PT Sari Rasa Kabupaten OKI dapat dituntut mempunyai rasa bertanggung jawab yang diemban dan dipikul bersama dalam upaya meningkatkan kinerja, kompetensi, dan juga nilai keterikatan (*involvement*) aparatur untuk mengikuti berbagai macam parameter-parameter peningkatan kinerja. Hasil evaluasi kinerja karyawan tahun 2024 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI
Tahun 2024

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai	Target	Persentase	Keterangan
Aspek Teknis		50%				
1	Efektivitas kerja	25%	70	90	17,5%	Cukup
2	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	35%	65	90	22,8%	Cukup
3	Kemampuan mencapai target atau standar perusahaan	40%	95	100	38%	Sangat Baik
Total		100%			78,3%	
Aspek Non Teknis		50%				
1	Kerjasama antar karyawan	15%	70	100	9%	Cukup
2	Kedisiplinan	30%	95	100	28,5%	Sangat Baik
3	Tanggung jawab	30%	94	100	28,2%	Sangat Baik
4	Kualitas layanan kepada pelanggan	25%	99	100	24,8%	Sangat Baik
Total		100%			90,5%	
Nilai Hasil Evaluasi		100%			84,4%	
Kriteria Evaluasi Kumulatif					Baik	

Sumber: PT Sari Rasa Kabupaten OKI, tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.2 menunjukkan hasil evaluasi kerja karyawan dalam kategori baik namun belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Aspek efektivitas kerja dalam evaluasi kerja, selain itu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan kerjasama antar karyawan hanya mendapatkan nilai dalam kategori cukup. Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi awal ditemukan adanya fenomena pada indikator ketepatan waktu, sebanyak 18 karyawan mengungkapkan dalam bekerja karyawan tidak memaksimalkan kinerjanya seperti ketika diberikan tugas dalam pembuatan laporan harian kerja tidak langsung dikerjakan oleh karyawan, masih adanya karyawan yang bersantai ketika jam kerja dengan bermain handphone sehingga karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Masalah lain ditemukan pada indikator kerjasama antar karyawan, sebanyak 24 karyawan mengungkapkan masih sering terjadinya kesalah pahaman antar karyawan dalam pembagian shif kerja, selain itu kurangnya

komunikasi yang menyebabkan karyawan bekerja secara individu tanpa koordinasi yang baik sehingga proses kerja tidak berjalan sinkron antar tim kerja. Fenomena lain ditemukan pada indikator efektivitas, sebanyak 21 karyawan mengungkapkan dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti teknologi yang sudah disediakan tidak dimanfaatkan secara maksimal. Berdasarkan ungkapan karyawan bahwa mesin produksi otomatis hanya digunakan pada jam tertentu karena karyawan belum mahir mengoperasikannya, selain itu sistem pemantauan stok digital sering diabaikan, dan pencatatan masih dilakukan secara manual sehingga proses kerja melambat dan mempengaruhi kinerja di PT Sari Rasa Kabupaten OKI.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja peneliti juga menemukan fenomena lain di PT Sari Rasa Kabupaten OKI yaitu pada indikator promosi, sebanyak 16 karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI mengungkapkan promosi yang dilakukan masih belum adil dikarenakan masih banyak karyawan yang bekerja lebih baik dan memiliki integritas dengan selalu menjalankan pekerjaan penuh tanggung jawab dan memiliki pengalaman yang lebih lama dalam bekerja namun tidak mendapatkan kesempatan promosi.

Selain itu ditemukan juga fenomena lain pada indikator pengawasan, sebanyak 17 karyawan mengungkapkan tidak semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama ketika bekerja, karyawan yang memiliki kedekatan dengan atasan tidak mendapatkan teguran apabila melakukan kesalahan kerja seperti menyiapkan stok produksi yang berlebih maupun terlambat datang

ketika pergantian shif sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan pengawasan yang dilakukan. Fenomena lain ditemukan pada indikator rekan kerja, sebanyak 20 karyawan mengungkapkan kurangnya dukungan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan seperti ketika banyaknya pesanan masih adanya karyawan yang tidak saling membantu dalam proses penyiapan pesanan kepelanggan, selain itu sering terjadinya miskomunikasi antar karyawan yang menyebabkan kesalahan dalam pengerjaan tugas dan saling menyalahkan ketika laporan kerja tidak selesai dikerjakan, sehingga karyawan merasa tidak puas dan menurunkan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja, peneliti juga menemukan fenomena lain di PT Sari Rasa Kabupaten OKI yaitu pada indikator kondisi kerja, sebanyak 23 karyawan mengungkapkan persaingan tidak sehat dan komunikasi yang kurang efektif menyebabkan kondisi kerja yang tidak kondusif. Fenomena lain ditemukan pada indikator pekerjaan itu sendiri, sebanyak 21 karyawan mengungkapkan pekerjaan terlalu monoton dan tidak menantang dikarenakan tidak adanya rotasi dalam pekerjaan, selain itu karyawan merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta tidak memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide. Fenomena lain juga terjadi pada indikator pengakuan dari atasan, sebanyak 23 karyawan mengungkapkan jarang mendapatkan apresiasi atau pujian atas pencapaian kerja seperti tidak pernah terlambat dalam penyampaian laporan kerja, selain itu evaluasi kerja hanya ketika ada

kesalahan, bukan sebagai bentuk penghargaan atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja, dalam hubungannya dengan lingkungan kerja peneliti juga menemukan fenomena lain di PT Sari Rasa Kabupaten OKI yaitu pada indikator ruang gerak, sebanyak 24 karyawan mengungkapkan dimana area tempat karyawan bekerja terlalu sempit, terutama dibagian kantor yang tidak teraturnya posisi meja kerja serta membuat karyawan tidak leluasi dalam bergerak yang mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja. Fenomena lain ditemukan pada indikator sarana dan prasarana, sebanyak 20 karyawan mengungkapkan terdapat beberapa alat kerja sudah usang dan tidak berfungsi optimal, namun belum diganti, selain itu karyawan mengeluh pada fasilitas pencahayaan di beberapa area kerja kurang terang yang dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Fenomena lain juga ditemukan pada indikator keamanan, sebanyak 25 karyawan mengungkapkan dimana karyawan mengeluhkan kurangnya cctv yang dipasang sehingga karyawan merasa kurang aman di area kerja dikarenakan adanya insiden kehilangan smarphone di area kerja, selain itu tidak semua karyawan mendapatkan alat pelindung diri seperti masker, sarung tangan atau sepatu safety secara rutin.

Kompensasi, dalam hubungannya dengan kompensasi peneliti juga menemukan fenomena lain di PT Sari Rasa Kabupaten OKI yaitu pada indikator gaji, sebanyak 22 karyawan mengungkapkan mengenai gaji yang diterima dinilai belum mencukupi kebutuhan hidup layak, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga, gaji yang diterima karyawan yaitu sebesar

Rp. 3.000.000. Fenomena lain juga ditemukan pada indikator insentif, sebanyak 24 karyawan mengungkapkan tidak adanya indikator yang jelas terkait pencapaian target untuk memperoleh insentif, selain itu adanya kesan bahwa insentif diberikan kepada karyawan yang dekat dengan atasan atau bagian tertentu dan bukan murni berdasarkan kinerja karyawan. Permasalahan lain juga ditemukan pada indikator tunjangan, sebanyak 23 karyawan mengungkapkan tidak adanya tunjangan tambahan seperti tunjangan transportasi, atau kehadiran dan hanya diberikan dalam bentuk konsumsi langsung berupa makan 2 kali sehari selama jam kerja.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena – fenomena yang ada maka peneliti dapat mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Sari Rasa Kabupaten OKI.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI?

3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Sari Rasa Kabupaten OKI.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI.
6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Rasa Kabupaten OKI.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdan, M. S., & Prawitowati, T. (2023). The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Satisfaction On Employee Performance PT. Multifortuna Sinardelta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Hal 4317-4325 Vol 4 (4).
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Alhempri, R. R., Anuar, S., & Lastriani, E. (2021). The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance Of Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Pekanbaru Branch. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Hal 587-598 Vol 5 (4).
- Amalia, R., Farla, W., & Karimudin, Y. (2024). Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, Hal 5138-5149 Vol 6 (4).
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, Hal 151-158 Vol 3 (2).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Atika, N., Machasin, & Pramadewi, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 267-274 Vol 9 (2).
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- Davis. Keith & John W. Newstrom (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Gran Melia Jakarta. *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Hal 1-18 Vol 5 (1).

- Ferdinand, A. (2015). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Alternatif*. Semarang: BP Diponegoro.
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Pengawasan Organisasi Perencanaan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Indarti, N., Sangadji, E. M., & Khamidah, S. N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Surabaya Beji Pasuruan. *Jurnal Manajemen*, Hal 222-230 Vol 2 (2).
- Juita, M. V. (2023). The influence of motivation and employee satisfaction on employee performance through organizational citizenship behavior at PDAM Giri Tirta Gresik district. *Journal of Management Science*, 486-494 Vol 3 (6).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kawina, P. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: UNHI Press.
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1-16 vol 9 (1).
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Hal 149-158 Vol 5 (1).
- Liow, F. E., Zaroni, A. N., Gustini, S., Ningtyas, M. W., & Liswandi. (2023). Compensation, Motivation, and Job Satisfaction Effects On Employee Performance In The Company. *Jurnal Ekonomi Sean Institute*, Hal 35-39 Vol 12 (1).

- Mahirah, A. M., & Setiani. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, Hal 457-472 Vol 4 (2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*, New York, McGraw Hill
- Prasetya, A. M., Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suprame Food Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, Hal 19-28 Vol 9 (1).
- Pratiwi, T. A. (2023). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Fastfood Indonesia Tbk Mataram Medan. *Program Pascasarjana Universitas Medan Area*, 1-10.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puri, W. S., & Wisnu, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, Hal 19-28 Vol 25 (1).
- Riski, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Relso Nasional Food MCD Gresik. *Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Gresik*, 1-10.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Daelim Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Hal 849-858 Vol 6 (1).
- Rumampuk, T. L., Mandamdari, A. N., & Nurdiani, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Hal 491-502 Vol 8 (2).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Modernfood Indonesia. *Technomedia Journal*, Hal 68-77 Vol 7 (1).
- Sartika, J., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kobe Boga Utama Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, Hal 1053-1064 Vol 1 (3).

- Satri, Adil, & Suardi, A. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Luwu Regency. *Jurnal Economic Resources*, 138-144.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer behavior edisi 11 global edition*. England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Seta, A. B. (2020). The Effect of Motivation and Work Environment on Job Satisfaction with an Impact on Employee Performance at PT. Bina Agramulya in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Hal 281-291 Vol 8 (2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijarwan, T. W., & Fauziah, R. I. (2023). The Effect Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance Of Pt. Herba Utama (Production Department Of Food Processing Division). *International Journal of Social Science (IJSS)*, Hal 2069-2076 Vol 2 (5).
- Wijayanti, T. C., Nasir, J. A., & Mulyono, S. (2023). Influence of Leadership Style and Work Motivation to Employee Job Satisfaction (Case Study on PT Indofood). *International Journal of Economic Research and financial Accounting (IJERFA)*, Hal 88-96 Vol 1 (3).
- Wijayanto, S. H. (2015). *Metode Penelitian Menggunakan SEM dengan Lisrel 9*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wijono, S. (Oktober 2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.