JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 20 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 22 September 2025

Analisis Peranan Kompensasi dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. FWD Insurance Manado

Gloria Virginia Priska Lahutung[1], Nugraha Saefudin[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, gloria.lahutung@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, nugraha.saefudin@widyatama.ac.id

Corresponding Author: gloria.lahutung@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *The purpose of this research is to determine whether PT FWD Insurance Manado employees are more motivated to accomplish their best job when certain factors related to their pay and working conditions are considered. The methodology employed is quantitative, and it is a survey with 50 participants. Methods for analyzing data include SPSS data processing, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The research found that PT. FWD Insurance Manado's work environment and pay both have a role in boosting employee motivation, although pay was the most important aspect. With a R Squared value of 0.769 (or 76.9%), the results of the determination coefficient test indicate that PT. FWD Insurance Manado's remuneration and work environment impact employee work motivation to a certain extent (23.1%). Employee performance may be enhanced by keeping them motivated to work.*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Motivation, Insurance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah karyawan PT FWD Insurance Manado lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan terbaik mereka ketika faktor-faktor tertentu yang berkaitan dengan gaji dan kondisi kerja mereka dipertimbangkan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, berupa survei dengan 50 peserta. Metode analisis data meliputi pengolahan data dengan SPSS, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan gaji PT FWD Insurance Manado keduanya berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan, meskipun gaji merupakan aspek yang paling penting. Dengan nilai R Squared sebesar 0,769 (atau 76,9%), hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa remunerasi dan lingkungan kerja PT FWD Insurance Manado mempengaruhi motivasi kerja karyawan hingga tingkat tertentu (23,1%). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menjaga motivasi mereka untuk bekerja.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Ansuransi

PENDAHULUAN

Setiap individu yang berkontribusi pada operasional sehari-hari suatu organisasi dianggap sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia (Maarif & Kartika, 2021). Mengamati tingkat motivasi karyawan di tempat kerja merupakan salah satu cara untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban. Upaya individu untuk mencapai tujuan menjadi lebih intens, terarah, dan berkelanjutan melalui proses motivasi, menurut Robbins dan Judge (2021:208).

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sambil mempertahankan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan di semua sektor untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan mereka. Hal ini karena, seperti yang diketahui oleh semua orang, tenaga kerja yang termotivasi tinggi menghasilkan hasil yang lebih baik. Sektor asuransi jiwa tidak berbeda dengan sektor lainnya. Sebagai sarana melindungi kekayaan dalam lingkungan yang tidak dapat diprediksi, asuransi telah menjadi komponen penting dalam ekonomi modern. Dengan fokus pada perlindungan nyawa dan pemberian bantuan finansial kepada bisnis, sektor asuransi di seluruh dunia terus berkembang.

Peningkatan sebesar 17,94 persen tercatat dalam bisnis asuransi di Provinsi Sulawesi Utara (Sulut) pada paruh pertama tahun 2023. Kepala Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Sulawesi Utara, Winter Marbun, mengatakan bahwa "premi asuransi umum konvensional mencapai Rp260,49 miliar, meningkat 17,94 persen dari kuartal sebelumnya (Q2 2022) sebesar Rp220,87 miliar (year-on-year)" (antaranews.com). Manado, Sulawesi Utara (Sulut), menjadi lokasi cabang baru PT. FWD Insurance, perusahaan asuransi terkemuka di wilayah tersebut. Faktor-faktor berikut diidentifikasi sebagai penyebab penurunan motivasi kerja, berdasarkan survei pra-penjualan yang dilakukan pada 25 Juni 2024, dengan karyawan PT. FWD Insurance Manado: fasilitas yang tidak memadai, budaya organisasi yang buruk, pelatihan yang kurang, dan sistem perekrutan; kompensasi yang tidak memadai; dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan elemen terpenting, menurut data pra-survei. Werther dan Davis menyatakan dalam Chandra & Rahmat (2022) bahwa "apa yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya" adalah gaji.

Rencana kompensasi karyawan sering dikembangkan dan dikelola oleh departemen sumber daya manusia. Definisi yang lebih sederhana adalah "apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan." Tempat kerja, sementara itu, seorang karyawan akan menghargai pengakuan perusahaan atas usaha mereka ketika mereka mendapatkan gaji yang adil dan sesuai dengan kewajiban pekerjaan mereka. Meskipun benar bahwa elemen lain juga berpengaruh pada motivasi karyawan, kompensasi finansial tetap dianggap sebagai komponen kunci dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja.

Menurut Saputra (2021:2), tempat kerja terdiri dari faktor-faktor fisik, mental, dan sosial yang memengaruhi cara pekerja melaksanakan tugas mereka. Kebersihan, pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, dan jaminan keamanan semuanya berkontribusi pada suasana di mana pekerja dapat rileks dan fokus pada pekerjaan mereka. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dan menyediakan fasilitas yang sesuai (Charisyani et al., 2024).

Berlandaskan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT.FWD Insurance Manado.

METODE

Tujuan dari penelitian kuantitatif berbasis survei ini adalah untuk menganalisis hubungan antara remunerasi dan lingkungan kerja PT. FWD Insurance Manado sebagai variabel independen dengan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Uji hipotesis statistik bergantung pada pengumpulan, pengelolaan, analisis, dan interpretasi data; penelitian ini menggunakan teknik analitis deskriptif dan verifikasi, dengan tujuan untuk menggambarkan kebenaran fakta dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Data yang diperoleh dianalisis untuk menentukan dampak variabel (X1), yang mewakili gaji, (X2), yang merujuk pada lingkungan kerja, dan (Y), yang mewakili motivasi kerja.

Menurut Sugiyono (2022:58), analisis deskriptif adalah pendekatan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan deskripsi yang akurat tentang informasi yang diperoleh, tanpa berusaha untuk generalisasi atau menarik kesimpulan yang berlaku untuk orang lain. Bagian dari metode analisis data peneliti meliputi pengiriman kuesioner kepada populasi sasaran 50 orang yang bekerja di PT. FWD Insurance Manado. Tabel distribusi digunakan untuk menampilkan hasil yang diperoleh dari data kuantitatif yang dikumpulkan dari tanggapan responden.

Skala Likert digunakan untuk menilai seberapa besar orang menjawab kalimat-kalimat tertentu. Sugianto (2022:93) menyatakan bahwa alat ukur ini dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang atau kelompok terhadap peristiwa sosial. Skala Likert digunakan dalam survei ini oleh ahli. Untuk menganalisis data, digunakan berbagai jenis analisis regresi, beserta uji asumsi klasik untuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; uji t untuk signifikansi parsial; uji F untuk signifikansi simultan; dan R^2 untuk koefisien determinasi. Alat yang digunakan ditemukan akurat (nilai Cronbach's Alpha > 0,7), dan uji validitas menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan skor total untuk setiap variabel.

Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen ketika variabel dependen berubah, serta untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel, digunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan studi ini adalah untuk menggambarkan, secara kuantitatif dan objektif, bagaimana kondisi gaji dan kerja PT. FWD Insurance Manado mempengaruhi motivasi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lima puluh pekerja di PT. FWD Insurance Manado berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner dan menyediakan data lain menggunakan SPSS. Teknik statistik yang akan digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner meliputi uji t, uji F, regresi linier berganda, validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Tabel 1. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_K	50	53	95	82.36	12.310
TOTAL_L	50	50	95	79.94	11.765
TOTAL_M	50	63	105	89.62	13.361
Valid N (listwise)	50				

Tabel di atas menampilkan hasil uji deskriptif, yang menunjukkan bahwa total lima puluh peserta digunakan sebagai sampel. Statistik deskriptif studi ini menunjukkan bahwa, dibandingkan dengan nilai simpangan baku masing-masing, nilai yang dihitung untuk variabel X (kompensasi dan lingkungan kerja) dan Y (motivasi kerja) memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa respons terdistribusi secara merata dan memenuhi standar kualitas.

Menurut Ghozali (2021), dalam pengujian validitas, suatu pertanyaan atau indikator dianggap valid jika nilai data menunjukkan bahwa r yang dihitung lebih besar dari r tabel. Di

sisi lain, jika r yang dihitung lebih kecil dari r tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item Pertanyaan	Loading factor	Keterangan
K1	1	Valid
K2	0.811	Valid
K3	0.583	Valid
K4	0.497	Valid
K5	0.687	Valid
K6	0.754	Valid
K7	0.411	Valid
K8	0.332	Valid
K9	0.556	Valid
K10	0.623	Valid
K11	0.758	Valid
K12	0.681	Valid
K13	0.749	Valid
K14	0.640	Valid
K15	0.621	Valid
K16	0.750	Valid
K17	0.438	Valid
K18	0.777	Valid
K19	0.737	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Loading factor	Keterangan
L1	0.533	Valid
L2	0.529	Valid
L3	0.584	Valid
L4	0.616	Valid
L5	0.496	Valid
L6	0.572	Valid
L7	0.605	Valid
L8	0.345	Valid
L9	0.544	Valid
L10	0.688	Valid
L11	0.490	Valid
L12	0.523	Valid
L13	0.422	Valid
L14	0.671	Valid
L15	0.470	Valid
L16	0.442	Valid
L17	0.419	Valid
L18	0.676	Valid
L19	0.647	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Item Pertanyaan	Loading factor	Keterangan
M1	0.677	Valid
M2	0.565	Valid
M3	0.322	Valid
M4	0.466	Valid
M5	0.378	Valid
M6	0.434	Valid
M7	0.629	Valid
M8	0.613	Valid
M9	0.677	Valid
M10	0.393	Valid
M11	0.569	Valid

M12	0.512	Valid
M13	0.448	Valid
M14	0.355	Valid
M15	0.542	Valid
M16	0.548	Valid
M17	0.441	Valid
M18	0.515	Valid
M19	0.321	Valid
M20	0.505	Valid
M21	0.466	Valid

Tiga faktor menjadi fokus penelitian ini, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Variabel remunerasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing mencakup 19 pertanyaan, sedangkan variabel motivasi kerja (Y) terdiri dari 21 pertanyaan dari empat variabel yang dianalisis.

Menurut tabel, nilai r yang diharapkan untuk setiap item pertanyaan dalam setiap variabel lebih tinggi daripada nilai r di lapangan. Hal ini berarti data yang dikumpulkan di lapangan valid. Uji reliabilitas menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih dari 0.70 (Ghozali, 2021).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel gaji (X1) adalah 0,960, untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,962, dan untuk variabel keinginan bekerja (Y) adalah 0,969. Dengan nilai lebih besar dari 0,70, ketiga variabel baik independen maupun dependen dianggap memiliki hasil perhitungan yang kredibel.

Tabel 4. Hasil Uji t (uji parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.934	6.722		1.032	.308
	TOTAL_L	.757	.132	.667	5.749	<.001
	TOTAL_K	.269	.126	.248	2.136	.038

a. Dependent Variable: TOTAL_M

Nilai t dari variabel kompensasi adalah 5.749 dan nilai signifikansinya kurang dari 0.001, seperti yang ditunjukkan dalam tabel hasil uji. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempengaruhi variabel insentif kerja pada tingkat kesalahan 5%, karena nilai t (5.749) lebih besar dari nilai t tabel (2.011). Nilai t sebesar 2.136 untuk variabel lingkungan kerja lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2.011, dan ambang batas signifikansi adalah 0.038. Motivasi kerja merupakan variabel dependen, sedangkan lingkungan kerja adalah variabel independen yang memengaruhi variabel tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji f (uji simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6730.950	2	3365.475	78.429	<.001[b]
	Residual	2016.830	47	42.911		
	Total	8747.780	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_M

b. Predictors: (Constant), TOTAL_K, TOTAL_L

Nilai F yang diperoleh adalah 78,429 dan nilai signifikansi kurang dari 0,00. Selanjutnya, dengan derajat kebebasan 2 dan 47 serta α = 5%, nilai Ftable yang diperoleh adalah 3,20. Motivasi karyawan di PT. FWD Insurance Manado dipengaruhi oleh gaji dan kondisi kerja, karena nilai F (78,429) lebih besar dari nilai Ftable (3,20) pada tingkat signifikansi 5%, sehingga menolak H0 dan menerima Ha.

Ukuran efek kumulatif faktor-faktor independen terhadap variabel dependen adalah koefisien determinasi. Berikut adalah koefisien determinasi untuk masalah yang diteliti, yaitu dampak gaji dan kondisi kerja terhadap motivasi intrinsik.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.769	.760	6.551

a. Predictors: (Constant), TOTAL_K, TOTAL_L

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (nilai R kuadrat) adalah 0,769, atau 76,9%, yang berarti bahwa variabel lain mempengaruhi 23,1% varians yang tersisa, sementara variabel independen yang digunakan dalam studi ini, X1 dan X2, menjelaskan 76,9%.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dengan nilai yang signifikan kurang dari 0,001, uji parsial (t-test) atau uji kompensasi individu (X1) terhadap motivasi kerja (Y) menghasilkan 5,749 temuan. Dalam hal ini, nilai t (5,749) melebihi nilai t tabel (2,011). Akibatnya, tingkat upah secara signifikan mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja keras di tempat kerja.

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian Rosana Atika (2021), yang menemukan bahwa kompensasi moneter secara signifikan mempengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja lebih keras; sebaliknya, terdapat korelasi positif antara kualitas kompensasi moneter yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya dan sejauh mana mereka merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Dasmadi (2021) menemukan dampak kecil namun secara statistik signifikan dari gaji terhadap peningkatan keinginan untuk bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Nilai t (2.136) dihasilkan dari uji t pada variabel lingkungan kerja, yang lebih tinggi daripada nilai t tabel (2.011). Oleh karena itu, **b** diterima dan *H* ditolak, menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Temuan studi ini sejalan dengan penelitian Nurul Amalia (2021), yang menemukan bahwa suasana kerja yang positif sangat mempengaruhi dorongan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Dorongan karyawan untuk berhasil meningkat secara proporsional dengan kualitas kondisi kerja mereka, yang seharusnya bertujuan untuk membuat mereka merasa aman dan nyaman. Di sisi lain, menurut penelitian Ayu Wahyuni (2022), faktor-faktor di tempat kerja memiliki dampak kecil terhadap keinginan karyawan untuk berusaha..

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Nilai signifikan kurang dari 0,001 dan nilai F yang diperkirakan lebih besar dari nilai F tabel (3,20), berdasarkan uji F dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa X1 (kompensasi) dan X2 (lingkungan kerja) mempengaruhi Y (motivasi kerja) baik secara tunggal maupun secara kombinasi. Temuan penelitian ini mendukung temuan Yusianto (2023) dan Febri (2024), yang menemukan bahwa remunerasi moneter dan kualitas lingkungan kerja

memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, Robin (2023) menemukan bahwa gaji dan kondisi kerja secara positif mempengaruhi motivasi untuk bekerja, namun efek ini tidak signifikan secara statistik.

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Kuadrat sebesar 0,769, atau 76,9%, yang berarti gaji dan kondisi kerja memengaruhi motivasi karyawan PT.FWD Insurance Manado untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, sementara variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini menjelaskan sisanya sebesar 23,1%.

KESIMPULAN

Hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi valid, memberikan bukti kuat bahwa jawaban responden dapat dipahami secara positif ketika mempertimbangkan gaji mereka. Tidak hanya itu, tetapi variabel kompensasi juga dianggap dapat diandalkan dalam uji reliabilitas. Nilai t yang dihitung adalah 5,74 dan nilai t kritis adalah 2,01, menurut hasil uji t. Kita dapat menyimpulkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel insentif kerja karena nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t kritis.

Temuan studi ini memberikan interpretasi yang wajar terhadap komentar responden tentang lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh temuan uji validitas, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja valid. Uji reliabilitas juga mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja dapat diandalkan. Nilai t yang dihitung adalah 2,13 dan nilai t tabel adalah 2,01, menurut hasil uji t. Kita dapat menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel motivasi kerja karena nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel.

Gaji memiliki dampak sebesar 0,269 (atau 26,9%) terhadap keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan magnitudo 0,757 (atau 75,7%), lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Setelah menghitung cara-cara di mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel motivasi kerja, kami menemukan bahwa dari kedua variabel tersebut, variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 3,20 pada tabel dan nilai F yang dihitung sebesar 78,429 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. FWD Manado lebih termotivasi untuk bekerja karena gaji dan lingkungan kerja yang positif, sehingga menolak H0 dan menerima Ha.

REFERENSI

A. et al., 2023. Kompensasi. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, pp. 1-8.

Assa, A. F., 2024. The Effectiveness of Leadership and Employee Compensation on Improving Employee Performance in the Planning Bureau of theSecretariat General of the Ministry of Agriculture. East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR), pp. 1-14.

Astuti, N., A., Suprayetno, D. & Bourgeois, R., 2023. The Influence of Compensation and Work Environment on Work Motivation and Employee Job Satisfaction at Perum Bulog Divre West Nusa Tenggara. International Journal of Management Science, pp. 1-10.

Azzara, A. C., S. & Z., 2024. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI. Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, pp. 1-11.

Basalamah, M. S. & As'ad, A., 2021. The Role of Work Motivation and Work. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, pp. 1-10.

Conceição, M. R. d., 2023. Impact of Compensation and Work Motivation on Organizational Commitment. JOURNAL OF DIGITAINABILITY, REALISM &MASTERY, pp. 1-17.

D., 2021. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, pp. 1-11.

David, A., Addo, S. K. & Yornu, I. K., 2025. Analysingthe Connection Between Motivation, Compensation, and Employee Job Satisfaction. Scientific Journal Impact Factor (SJIF), pp. 1-30.

Fauzi, A., Latief, F. & Bahasoan, S., 2023. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA. Jurnal Manuver, pp. 1-14.

Haddad, H., Kathib, N. E. & Ashaal, A., 2023. The Nexus between Extrinsic Motivation and Employees' Retention; Do Compensation Packages and Flexible Working Hours Matter?. Open Journal of Business and Management, pp. 1-22.

Hariani, E. & L., 2023. The Influence of Compensation and Employment Status on Employee Performance with Work. Business and Finance Journal, pp. 1-12.

HAVYARIMANA, C., MAKUSTA, L. & WANYAMA, K. W., 2024. The Impact of Compensation on Employee Performance in Commercial Banks in Kigali City, Rwanda. IRE Journals, pp. 1-8.

H., B. & Fattah, M., 2023. The Effect of Compensation and Discipline on Performance through Employee Work Motivation at the DPRD. IEOM Society International, pp. 1-9.

Hersch, K., Colaco, J. & Canaan, M., 2024. 2025 global insurance outlook: Evolving industry operating models to build the future of insurance, s.l.: Deloitte Center for Financial Services.

Nurul , A., 2021. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA. Jurnal Sumber Daya Manusia, pp. 1-8.

Obumneme, O. S. & Ghapar, . F., 2024. A Study on the Impact of Financial Incentives and Work Environment on Employee. International Journal of Management, finance and accounting, pp. 1-24.

Obumneme, O. S. & Ghapar, F., 2024. A Study on the Impact of Financial Incentives and Work Environment on Employee Motivation To Work: A Case Study of Employees of Paradise Estate Management Company. International Journal of Management, Finance and Accounting, pp. 1-25.

Ravee, R. & Yusianto, Y., 2024. PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, pp. 1-10.

Rozana, A. P., 2021. Jurnal Sumber Daya Manusia. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Argo (IDC) Pekanbaru, pp. 1-12.

Sandinata, G. & Siamto, W., 2025. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI EXPRESS FORWADER. JURNAL BISNIS MAHASISWA, pp. 1-10.

Sanjaya, T. D. & Peristiowati, Y., 2023. The Role of Compensation in Improving Work Motivation and Employee Performance (Case Study on Madiun Hospital. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), pp. 1-4.

Sanjaya, T. D., Peristiowati, Y. & Wardani, R., 2023. The Role of Compensation in Improving Work Motivation and Employee Performance (Case Study on Madiun Hospital. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), pp. 1-4.

Saputra, M. B., A. & Yusnita, R. T., 2023. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi , pp. 1-10.

Savira, F. A., Zayn, E. & Zhafiraah, N. R., 2024. The influence of compensation and work environment on employee performance with intervening of work motivation. Human Capital and Organizations, pp. 1-12.

Sharma, T., 2024. Effects of Employee Participation on Employee Motivation. International Journal of Engineering Research & Management Technology, pp. 1-15.

S., Ilyas, J. & Maddatuang, B., 2024. Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Vifada Management and Social Sciences , pp. 1-13.

Sinaga, M. Y., Ningsih, D. S. & Novrianti, D. P., 2024. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Jamkrida Riau. Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia, pp. 1-10.

S., Lestariningsih, M. & Satrio, B., 2023. The Influence of Competency, Compensation and Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study of Agricultural Extension. Journal of Economics, Finance and Management Studies, pp. 1-18.

Telaumbanua, J. A., 2023. Providing Compensation to Measure the Morale of Employees at PTX. International Journal of Technology andEducationResearch, pp. 1-8.