

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN CVT COMPONENT PADA PT. EXEDY MANUFACTURING
INDONESIA**

Khoerunisa Rahmawati, Suroso, Flora Patricia Anggela

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ARTICLE INFO

Keywords:

work environment;
compensation; employee
performance

Kata Kunci:

lingkungan kerja; kompensasi;
kinerja karyawan

Corresponding author:

Khoerunisa Rahmawati
krahmawati95@gmail.com

ABSTRACT. This study aims to determine the influence of the work environment and compensation on employee performance. This study was conducted on 65 employees of PT. Exedy Manufacturing Indonesia Department of CVT Componen. The variables observed in this study consist of the work environment and compensation as independent variables, as well as employee performance as dependent variables. Data were collected with the distribution of questionnaires and literature studies. questionnaires were developed from the indicators of each variable that became observations. Data analysis uses multiple linear regression with coefficient of determination hypothesis test, simultaneous test and partial test. The results showed that simultaneously and partially the work environment and compensation had a significant effect on employee performance.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan metode sample jenuh sebanyak 65 orang karyawan PT. Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variable independent, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi Pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indicator masing-masing variable yang menjadi pengamatan. Analisis data menggunakan SPSS 26 terdiri dari persamaan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno 2016:172). Kinerja yang baik dapat diperoleh salah satunya melalui lingkungan kerja pemberian kompensasi. Lingkungan kerja merupakan suatu alat utama dan juga tempat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang bertujuan untuk membuat karyawan menjadi nyaman dan lebih giat bekerja di suatu perusahaan tersebut, sehingga kinerja meningkat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang 2015:38), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera (Suwondo dan Sutanto, 2015). Dengan demikian, lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016).

Selain lingkungan kerja, kompensasi merupakan peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan dikarenakan salah satu alasan utama seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan adalah untuk memenuhi keperluan hidupnya melalui imbalan atau kompensasi yang diterima atau didapatkan dari tempat mereka bekerja. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial sebagai tanda terima kasih atau pembalasan jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut.

Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fitriah, 2020). Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Dewi, 2016). Dengan demikian organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, salah satunya dengan memberi motivasi yang baik dan kompensasi yang seimbang. Oleh karena itu setiap karyawan tentu tidak bisa hanya menjadi penonton saja, namun harus menjadi pemeran utama untuk perubahan tersebut (Febrianty, 2019) (Hidayat, 2018).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung pencapaian kinerja optimal bagi karyawan, Selain lingkungan kerja, kompensasi merupakan peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada 65 orang karyawan PT. Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen yang beralamat di Jl. Jalan Permata V Lot EE-3, Kawasan Industri KIIC, Sirnabaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. Waktu penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2022. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi Pustaka, kuisisioner dibagikan kepada responden pada tanggal 8 Maret 2022 dan peneliti menerima Kembali kuesioner dari responden pada tanggal 15 Maret 2022.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independent, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Indikator lingkungan kerja dalam hal ini diukur dari segi fisik, rasa aman, social, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Indikator kompensasi diukur dari gaji, fasilitas perusahaan, upah intensif, tunjangan, dan asuransi. Sedangkan indikator kinerja karyawan diukur dari kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, dan ketepatan waktu.

Kuisisioner dibangun dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji simultan dan uji parsial. Alat bantu yang digunakan peneliti dalam mengelola data penelitian ini adalah Program *SPSS ver. 26* dan disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sample penelitian. Sample penelitian sebanyak 65 orang karyawan yang telah mengisi kuisisioner berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut ini disajikan data karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	33	51%
2	Perempuan	32	49%
Usia			
1	20 s.d. 25 tahun	42	65%
2	26 s.d. 30 tahun	18	28%
3	31 s.d. 35 tahun	3	5%
4	> 35 tahun	2	3%
Lama Kerja			
1	< 1 tahun	21	32%
2	1 s.d. 2 tahun	22	34%
3	3 s.d. 4 tahun	1	2 %
4	> 5 tahun	21	32%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 33 orang (51%). Usia responden terbanyak berada pada kisaran usia 20 s.d. 25 tahun, yaitu sebanyak 42 (65%). Selanjutnya, berdasarkan lama kerja, Sebagian besar responden

bekerja di PT Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Komponen dalam kurun waktu 1 s.d. 2 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (34%).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan instrume yang digunakan dalam penelitian instrument dinyatakan valid jika nilai nhitung > rtabel. Hasil uji validitas X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Kompensasi), dan Y (Kinerja Karyawan) ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

	Nilai rhitung			Nilai rtabel	Keterangan
	Lingkungan kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan		
1	0,818	0,736	0,656	0,244	VALID
2	0,879	0,862	0,897	0,244	VALID
3	0,805	0,751	0,785	0,244	VALID
4	0,842	0,820	0,832	0,244	VALID
5	0,915	0,916	0,881	0,244	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat bahwa semua nilai rhitung > 0,244. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrument yang digunakan merupakan instrument yang handal, konsisten dan stabil jika digunakan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda-beda. Instrument reliabel jika nilai *Cronbach's Alfa* hitung > *Cronbach's Alfa* toleransi (0,6). Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,906	Reliabel
2	Kompensasi	0,876	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,870	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil uji statistic di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden										Jml
		SS		S		TT		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	LK1	17	26	22	34	26	40	0	0	0	0	65
2	LK2	13	20	21	32	30	46	1	2	0	0	65
3	LK3	8	12	14	22	41	63	2	3	0	0	65
4	LK4	15	23	21	32	28	43	1	2	0	0	65
5	LK5	10	15	13	20	39	60	3	5	0	0	65
Rata-rata		19		28		50		2		0		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT EMI Departemen CVT Componen, yang menjawab rata-rata sangat setuju dengan persentase sebanyak 19%, yang menjawab rata-rata setuju sebanyak 28%, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Sedangkan responden yang menjawab rata-rata kurang setuju dengan persentase sebanyak 50%, dan yang menjawab rata-rata tidak setuju sebanyak 2%, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa aman dengan lingkungan kerja PT EMI Departemen CVT Componen.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden Kompensasi

No	Indikator	Jawaban Responden										Jml
		SS		S		TT		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	K1	20	31	26	40	19	29	0	0	0	0	65
2	K2	15	23	24	37	26	40	0	0	0	0	65
3	K3	9	14	20	31	36	55	0	0	0	0	65
4	K4	18	28	29	45	18	28	0	0	0	0	65
5	K5	11	17	21	32	32	49	1	2	0	0	65
Rata-rata		22		37		40		0		0		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan yang menjawab rata-rata sangat setuju sebanyak 22%, dan yang menjawab rata-rata setuju sebanyak 37%, ini menunjukkan PT. EMI mampu memberikan tanggung jawab perusahaan dan memperhatikan karyawan. Sedangkan responden yang menjawab rata-rata kurang setuju sebanyak 40%, ini menunjukkan karyawan PT EMI Departemen CVT Componen menerima apa yang menjadi hak yang dimiliki setiap karyawan.

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden										Jml
		SS		S		TT		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	KK1	28	43	33	51	4	6	0	0	0	0	65
2	KK2	27	42	29	45	9	14	0	0	0	0	65
3	KK3	19	29	22	34	24	37	0	0	0	0	65
4	KK4	40	62	16	25	9	14	0	0	0	0	65
5	KK5	28	43	26	40	11	17	0	0	0	0	65
Rata-rata		44		39		18		0		0		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab rata-rata sangat setuju sebanyak 44%, dan yang menjawab setuju sebanyak 39%, ini menunjukkan bahwa karyawan PT EMI Departemen CVT Componen menyadari dan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Sedangkan responden yang menjawab rata-rata kurang setuju sebanyak 18%, ini menunjukkan bahwa karyawan PT EMI Departemen CVT Componen mampu memberi kontribusi kepada perusahaan melalui kinerja yang dilakukan.

PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linier

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (Kompensasi) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Y (Kinerja karyawan). Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1					
(Constant)	8.499	1.656		5.133	.000
Lingkungan Kerja	.276	.112	.323	2.467	.016
Kompensasi	.408	.122	.437	3.337	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil uji diatas diperoleh persamaan regresi linear $Y = 8.499 + 0.276X_1 + 0.408X_2$, pada model regresi linear diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 8.499, ini artinya bahwa jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 8.499. Nilai seluruh koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya kinerja karyawan PT EMI Departemen CVT Componen dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi.

2. Pengujian Hipotesis

- Koefisien Determinasi (R^2) yaitu bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.484	2.094

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,500, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (Kompensasi) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar 50%. Sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Uji simultan (Uji F) yaitu bertujuan untuk melihat apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau singkat $\alpha = 0,05$ (5%), dengan kriteria: jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1

ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.021	2	136.010	31.022	.000 ^b
	Residual	271.825	62	4.384		
	ataolsk	543.846	64			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (Kompensasi) secara simultan terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 31,022 > F_{tabel} 3,14$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen.

- c. Uji parsial (Uji t) yaitu untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria: jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.499	1.656		5.133	.000
Lingkungan Kerja	.276	.112	.323	2.467	.016
Kompensasi	.408	.122	.437	3.337	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka:

- a. Nilai thitung lingkungan kerja sebesar $2,467 > ttabel 1,999$, dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen.
- b. Nilai thitung kompensasi sebesar $3,337 > ttabel 1,999$, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen.

Penelitian ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sri et al.,2016) (N Lilis Suryani,.2019) (Trifen,.2020) (Gede,.2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh peneliti memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh peneliti memberikan saran yang diharapkan bisa menjadikan masukan untuk PT Exedy Manufacturing Indonesia agar kedepannya lebih baik lagi.

1. Pelaksanaan lingkungan kerja dengan pernyataan terbanyak dipilih ada pada pertanyaan nomor 3 yaitu Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan, disarankan perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan perusahaan seperti sirkulasi udara, pencahayaan, dan penerapan 3S (Senyum, Sapa, Salam) antar sesama karyawan untuk menciptakan keharmonisan diantara karyawan.
2. Pelaksanaan kompensasi dengan pernyataan terbanyak dipilih ada pada nomor 3 yaitu Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan, disarankan perusahaan lebih meningkatkan pemberian bonus terhadap karyawan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan, skill yang dimiliki karyawan, dan lama kerja karyawan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi,. S. Y.(2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Manggarai. *Jurnal Eksekutif*, 13(2), 286–304.
- Dy, Sytrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Penada Media Group, Jakarta.
- Febrianty, Divianto, Hidayat, R., Fatmariyani, & Rohana, T. (2019). The perception on technology turnover of creative industry MSMEs in villages. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 012216. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012216>
- Fitriah, W., Putri, E., & Herudiansyah, G. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Admika*, 6(1), 117–134.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan

motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>

Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>

Sunyoto, Danag. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Jakarta.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Trifena, S. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1) (2020) 15–22.