

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara

Yorni Wonda  
Ventje Tatimu  
Olivia Walangitan

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [wondayornia@gmail.com](mailto:wondayornia@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of compensation and work environment on the performance of employees of Bank Papua Karubaga Branch, Tolikara Regency. The Compensation Variable in the Test uses 8 indicators, the Work Environment Variable uses 12 indicators, the Employee Performance Variable uses 10 indicators. The total population is all employees and the sample is taken from the total population, namely 31 samples using the Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Square and using SmartPLS 3.0 software. In this study using a quantitative approach, where the formulation of the research problem is to find the effect of compensation on employee performance, the effect of compensation on the work environment and the influence of the work environment on employee performance. From the results of statistical tests, it was found that compensation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on the work environment and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. Variabel Kompensasi di Uji Menggunakan 8 indikator, Variabel Lingkungan kerja menggunakan 12 indikator, Variabel Kinerja Karyawan Menggunakan 10 indikator. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan dan sampel diambil dari jumlah populasi yaitu 31 sampel dengan menggunakan metode Permodelan Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan Partial Least Square dan menggunakan software SmartPLS 3.0. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana rumusan masalah penelitian ini untuk mencari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap lingkungan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka setiap perusahaan di perlukan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Adanya peningkatan kinerja dapat membawa kesuksesan dan tujuan yang diinginkan suatu perusahaan agar mampu bertahan di era persaingan bisnis saat ini.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai upah atas jasanya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut selain itu kompensasi bertujuan untuk menarik pekerja, hal yang ini wajar jika upah atau gaji yang diberikan perusahaan atau sesuai yang diharapkan karyawan maka banyak pelamar yang berdatangan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, selain itu gaji yang besar mencerminkan perusahaan yang *benefit*.

Lingkungan kerja merupakan hal yang mendukung tercapainya suatu visi dan misi suatu organisasi. Walaupun lingkungan kerja tidak memberi peranan dalam menjalankan proses operasional perusahaan, namun lingkungan memberi pengaruh kepada setiap karyawan yang bekerja didalamnya jika lingkungan kerja tidak memadai maka minat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akan terganggu dengan kondisi disekitarnya hal ini mengakibatkan terganggunya konsentrasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### Tinjauan Pustaka Kompensasi

Rumawas (2018) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (*financial*) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan.

Dessler (2015) menyatakan kompensasi karyawan meliputi semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Hasibuan, (2014) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006) memberikan pendapat bahwa kompensasi merupakan factor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisasi daripada organisasi yang lain.

Maka yang menjadi indikator-indikator dari kompensasi kerja sebagai berikut: 1) Gaji 2) Insentif 3) Fasilitas 4) Tunjangan.

### Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk

antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sedermayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

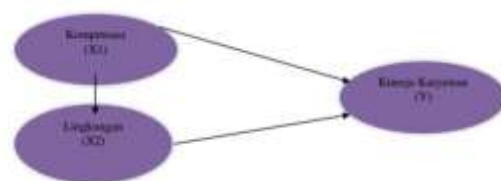
Maka yang menjadi indikator-indikator dari komitmen lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Penerangan 2) Pewarnaan 3) Kebersihan 4) Pertikaran Udara 5) Suara/Kebisingan 6) Keamanan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Mathis and Jackson (2006) dalam Rumawas (2018:131) mengemukakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan Prawirosentono dan Primasari (2015) dalam Rumawas (2018:131) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2004:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara; (2) Kompensasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten

Tolikara; (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Endang (2018:24) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. Data dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0. Penelitian ini dilakukan pada Bank Papua berada di Karubaga Kecamatan Karubaga, Kabupaten Tolikara dengan sampel sebanyak 31 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan metode pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu; *Interview* (wawancara), Kuesioner (Angket) dan Observasi. Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS dengan melihat u: (1) *Convergen validity*; (2) *Discriminant validity*; (3) *Composite reliability*.

#### 1. Convergent Validity

*Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

#### 2. Discriminant Validity

Cara untuk menguji validitas deskriminan dengan indikator refleksif yang dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $> 0,70$ . Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

#### 3. Composite Realibility

Dalam menguji reabilitas suatu konstruk yaitu nilai *Composite Reability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *Confirmatory* dan nilai 0,6-0,7 masih dapat terima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Penggunaan alat analisis PLS mengharuskan pengujian validitas dan realibilitas konstruk, sebagai pengujian *Goodnes of Fit* pada *outer model*. Terdapat tiga pengukuran yang digunakan yaitu: (1) *Convergen validity*; (2) *Discriminant validity*; (3) *Composite reliability*.

### Convergen Validity

Pengukuran *convergent validity* dari *outer model* yaitu dengan melihat nilai *outer loading* dari tiap variabel. Jika *outer loading* diatas 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi (X1)	X11	0.609	Valid Convergen
	X12	0.834	Valid Convergen
	X13	0.880	Valid Convergen
	X14	0.859	Valid Convergen
	X15	0.857	Valid Convergen
	X16	0.887	Valid Convergen
	X17	0.840	Valid Convergen
Lingkungan Kerja (X2)	X18	0.870	Valid Convergen
	X21	0.868	Valid Convergen
	X22	0.743	Valid Convergen
	X23	0.916	Valid Convergen
	X24	0.888	Valid Convergen
	X25	0.873	Valid Convergen
	X26	0.863	Valid Convergen
	X27	0.751	Valid Convergen
	X28	0.676	Valid Convergen
	X29	0.735	Valid Convergen
Kinerja Karyawan (Y)	X210	0.872	Valid Convergen
	X211	0.830	Valid Convergen
	X212	0.812	Valid Convergen
	Y1	0.738	Valid Convergen
	Y2	0.897	Valid Convergen
	Y3	0.887	Valid Convergen

## Hasil dan Pembahasan Pengujian Validitas dan Reabilitas Konstruk

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua outer loading dalam pengukuran tiap variabel penelitian memiliki outer loading di atas 0.5 telah terpenuhi dengan demikian seluruh indikator sebagai pengukur konstruk ketiga variabel penelitian telah valid konvergen

**Discriminant Validity**

Metode pengujian *discriminant validity* yaitu metode akar AVE yang dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten. Jika akar AVE lebih besar dari pada korelasi antar variabel laten, mengindikasikan valid diskriminan. Hasil pengujian *diskriminant validity* menggunakan metode akar AVE secara lengkap disajikan pada tabel berikut:

Variabel	AVE	Akar AVE	Skor Korelasi Antar Variabel Laten			Keterangan
			KK (Y)	K (X1))	LK (X2)	
KK (Y)	0.690	0.831		0.796	0.762	Valid Diskriminan
K (X1)	0.695	0.819	0.796		0.85	Valid Diskriminan
LK (X2)	0.671	0.834	0.762	0.785		Valid Diskriminan

Dari tabel di atas terlihat pada ketiga variabel, nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, dengan demikian telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

**Composite Reliability**

Variabel dinyatakan reliable secara konstruk jika nilai *composite reliability* di atas 0,7. Berikut disajikan hasil pengukuran reliabilitas:

	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	0.960	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.957	Reliabel
Kompensasi (X1))	0.948	Reliabel

Dari tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *composite reliability* memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7 maka *composite reliability* terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

**Hasil Pengujian**

Di dalam PLS terdapat beberapa pengujian. Yang pertama adalah pemeriksaan *goodness of fit model*, kedua hasil outer model, dan ketiga hasil inner model sebgai berikut:

**Goodness of Fit Model**

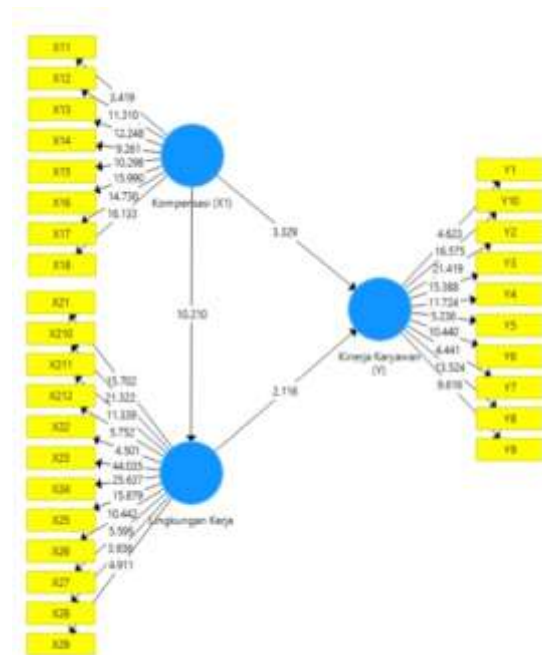
Pemeriksaan *goodness of fit model* dalam PLS dapat dilihat dari nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2$  dihitung berdasarkan nilai  $R^2$  dari masing-masing variabel endogen.

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0.878 atau 87.80%.

Bernilai tinggi sehingga model layak dikatakan memiliki nilai predikit yang relevan. Nilai *Predictive Relevance* sebesar 87.80% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun adalah sebesar 87.80% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 87.80% dapat dijelaskan oleh model tersebut.

**Outer Model**

Outer model adalah pengukuran variabel berdasarkan indikator-indikatornya. Nilai outer loading ataupun outer weight menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel laten. Indikator-indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat. Nilai outer loading dinyatakan signifikan mengukur variabel laten. Jika nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96% dan nilai P-value lebih kecil dari 0.05. Berikut gambar hasil *inner model* pengujian pengaruh langsung:



Gambar 2 Hasil Inner Model Pengujian Pengaruh Langsung

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan partial least square (PLS) di peroleh hasil pengujian seperti yang tersaji sebagai berikut:

Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0,5328 dengan nilai T-statistik sebesar 3,3286 dan P-value 0,0000

karena nilai T-statistik  $> 1.96$  dan P-value  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin dipesepikan tinggi Kompensasi (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,7981 dengan nilai T-statistik 10,2098 dan P-value sebesar 0,0000 karena nilai T-statistik  $> 1,96$  dan P-value  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh langsung signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Mengingat koefisien inner weight bertanda mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin dipesepikan tinggi Kompensasi (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah di terima. Pengujian berpengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0.3437 dengan nilai T-statistik sebesar 10.2098 dan nilai P-value sebesar 0.0349 karena nilai T-statistik  $> 1.96$  dan P-value  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin dipesepikan tinggi Lingkungan Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Pengujian diketahui bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan karena nilai T-statistik  $> 1.96$  dan P-value  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Cabang karubaga Kabupaten Tolikara.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian dari Nelwan, Pio dan Rumawas (2019) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado dan penelitian oleh Rumere, Pio dan Tampi (2016) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Manado. Indikator terkuat dalam hal ini yaitu tunjangan kesehatan karyawan yang bekerja di perusahaan telah diberikan tunjangan kesehatan sesuai dengan prosedur yang benar dalam memberikan tunjangan kesehatan kesejahteraan karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja**

Hasil Pengujian, diketahui bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Lingkungan kerja yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Karena nilai T-statistik  $> 1.96$  dan P-value  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja. Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada PT. Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari Nancy L. Pioh, dan Tawas (2016) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap terhadap Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap pada kinerja pegawai (studi pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). Indikator terkuat dalam Lingkungan Kerja yaitu pewarnaan dimana Lingkungan Kerja yang nyaman sangat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan Kerja merupakan variabel tak langsung karena adanya variabel Kompensasi ini maka hubungan yang terjadi antara Kompensasi (X1) ke Kinerja (Y) menjadi hubungan yang tidak langsung karena diperantarai Lingkungan Kerja (X2).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Pengujian, diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Karena nilai T-statistik  $> 1.96$  dan P-value  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian dari Nurul, I Sahlan dan Irvan Trang (2015) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Sulut Airmadidi. Indikator terkuat dalam hal ini adalah kuantitas dalam bekerja yaitu dimana bekerja secara kuantitas dalam hal bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini dikarenakan PT. Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara menempatkan karyawan sesuai dengan tunjangan kesehatan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2) diterima. Hal ini dikarenakan PT. Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara menempatkan karyawan sesuai dengan lingkungan kerja yang mendukung
3. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Hal ini dikarenakan PT. Bank Papua Cabang karubaga Kabupaten Tolikara memiliki keamanan yang cukup memadai.

### Referensi

- Boose, N., Rumawas, W., dan Tumbel, T. M. 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Karyawan pada PT. Perusahaan Exspedisi Maumbi Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 5(003)*.
- Endang. 2018. *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Ghozali, I dan L. Hengki. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gurning, M. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa Bekasi.
- Hasibuan, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nelwan, J., Pio, R. J., Rumawas, W. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 9(3): 44-54*
- Nurul, I. S., Peggy, A. M., dan Trang, I. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA. 3(1): 52-62*
- Pioh, N. L., Hendra, N., dan Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA. 4(2): 838-848*
- Rachmawati, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rober, L., Mathis., dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Rumere, L., Pio, R. J., dan Tampi, J. R. E. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) TBK Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 4(1)*
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yoyo., Agus., dan Nunung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi