Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 3 No. 2 Tahun 2024 Hal 165-181

Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau

Nia Audiana, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: niaaudina0414@gmail.com

Abstrak
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas sungai mandau dan Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode non probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil istilah lainya adalah sensus, yang diketahui terdapat 75 pegawai yang menjadi responden. Data yang di didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas sungai Mandau.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kompensasi, lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu usaha jasa dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan SDM, yaitu kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena pegawai berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi dan merupakan penentu pengambil keputusan, pelaksana dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi (Marhalinda & Supiandini, 2022). Pentingnya memahami hubungan antara pegawai dan kinerja pegawai karena pegawai merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan elemen yang penting di dalam sebuah perusahaan karena mereka adalah penggerak utama dalam mencapai kinerja, mereka memberikan tenaga kerja, keahlian dan dedikasi yang diperlukan untuk menjalankan operasi perusahaan secara efisien dan efektif (Hasibuan Malayu, 2014).

Menurut Haryanti & Winarsih, (2024) kinerja pegawai pegawai merupakan pencapaian atau hasil kerja (output) baik segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam periode waktu

tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya menurut Laila, (2023) kinerja pegawai pegawai merupakan capaian kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang terlihat dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Fikri et al., (2021) juga mengatakan Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berikut adalah penilaian hasil kinerja dan perilaku kinerja pegawai.

Tabel 1: Penilaian Hasil Kinerja dan Perilaku Kinerja Pegawai Pada Bulan Januari, Februari, Maret dan April 2024 Puskesmas Sungai Mandau

No	Indikator	Jumlah Pegawai	Bulan	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Dibawah Ekspektasi
1	Hasil Kinerja	40 Pegawai	Januari	0 Pegawai	36 Pegawai	4 Pegawai
			Februari	0 Pegawai	37 Pegawai	3 Pegawai
			Maret	0 Pegawai	38 Pegawai	2 Pegawai
			April	1 Pegawai	36 Pegawai	3 Pegawai
2	Perilaku Kinerja	40 Pegawai	Januari	0 Pegawai	38 Pegawai	2 Pegawai
			Februari	0 Pegawai	40 Pegawai	0 Pegawai
			Maret	0 Pegawai	40 Pegawai	0 Pegawai
			April	1 Pegawai	36 Pegawai	3 Pegawai

Sumber Data: Tata Usaha Puskesmas Sungai Mandau 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat pada bulan Januari – April dalam 4 bulan terakhir menunjukan bahwa hasil kinerja dan perilaku kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau masih belum mencapai kategori di atas ekspektasi, dikarenakan beberapa pegawai yang masih mendapatkan penilaian hasil kinerja dan perilaku kinerja yang berada pada pencapaian sesuai ekspketasi dan dibawah ekspektasi, berdasarkan data yang ada belum tercapai maksimal kinerja disebabkan oleh target yang ditetapkan oleh puskesmas sungai Mandau belum bisa tercapai oleh pegawai puskesmas sungai Mandau target.

Menurut Nainggolan, (2023) kerja sama tim adalah sekelompok usaha-usaha individu yang membuat kinerja lebih tinggi ketimbang hasil yang diperoleh jika pekerjaan diselesaikan tanpa bantuan orang lain. Kerja sama tim akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai apabila melaksanakan kerja sama tim dengan baik.

Berdasarkan observasi peneliti ditemukan permasalahan bahwa pegawai kurang kompak dalam pekerjaan yang diberikan, hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa Sari, (2022) menunjukan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang sama juga dikemukakan oleh Letsoin & Ratnasari, (2020) menemukan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Nuraeni, (2022) pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena kompensasi merupakan pendapatan berupa uang atau barang yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada penelitian yang

dilakukan Marhalinda & Supiandini, (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dapat ditawarkan perusahaan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja dan loyalitas pegawai. Begitupun sebaliknya jika kompensasi yang didapat pegawai rendah, maka kinerja dan loyalitas pegawai juga akan semakin rendah.

Berdasarkan wawancara peneliti pada Pegawai puskesmas sungai Mandau mengatakan bahwa merasakan permasalahan-permasalahan seperti gaji yang seringkali terlambat dan juga imbalan lemburan yang dirasa tidak merata dibagikan pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasnah & Asyari, (2022) mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin meningkat kompensasi akan meningkat pula kinerja pegawai oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk menerapkan faktor kompensasi untuk menjaga kinerja baik pegawai.

Selain faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Naimah & Nurhidayati, (2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugas sehingga akan menghasilkan kinerja maksimal.

Berdasarkan observasi awal penulis pada puskesmas sungai Mandau fenomena permasalahan adalah di beberapa ruangan masih terdapat kurangnya pencahayaan yang masuk di dalam ruangan kerja dan suhu udara kurang sejuk sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan beberapa ahli Azikin et al., (2019) yang mendapatkan hasil bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun hasil berbeda yang dikemukakan oleh Rosmana & Wahyuningsih, (2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kerja Sama Tim, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Mandau ”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja actual yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, kinerja pegawai mencakup pencapaian tujuan, prokdutivitas, kualitas kerja kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, serta faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kerjasama tim dan komitmen terhadap organisasi (Usman, 2023). sedangkan menurut Sari, (2022) mengatakan kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan.

Karena kinerja pegawai dengan aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kerjasama tim (X1)

Kerjasama tim (teamwork) menurut Badriyah et al., (2022) merupakan strategi yang efektif agar dapat menyatukan seluruh pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaanya guna mencapai tujuan perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan menurut Nainggolan, (2023) kerjasama tim merupakan sekelompok individu yang berkumpul mengerjakan suatu pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kompensasi (X2)

Menurut Farla et al., (2019) kompensasi adalah semua bentuk pendapatan, baik uang maupun barang, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Azikin et al., (2019) mengatakan bahwa kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai sebagai pegawai sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja (X3)

Jodie Firjatullah et al. (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja dapat dicapai. Sedangkan menurut Sembiring, (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, lingkungan kerja ini dapat berupa peralatan dan perlengkapan kantor serta interaksi antar pegawai.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Kerjasama Tim (X_1)	kerjasama tim merupakan sekelompok individu yang berkumpul mengerjakan suatu pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama (Nainggolan, 2023).	1. Tanggung jawab secara bersama-sama 2. Saling berkontribusi, 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal Sumber: (West & Turner, 2017)	Skala Likert
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah semua bentuk pembayaraan atau hadiah yang diberikan kepada pegawai sebagai pegawai sebagai hasil dari	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber: (Simamora, 2014)	Skala Likert

	pekerjaan mereka (Azikin *et al*., 2019)		
Lingkungan kerja (X_3)	Lingkungan kerja adalah mencakup semua aspek baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja dapat dicapai (Nabawi, 2023)	1. Sarana 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Keamanan Sumber:(Mulyadi, 2015)	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo & Yandi, 2022)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kehandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama Sumber: (Mathis & Jackson, 2014)	Skala Likert

Sumber : Data Olahan 2024

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Waktu penelitian yang digunakan melakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu selama sebulan Juni 2024. Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas Sungai Mandau yang beralamat di Jl. Muhammad Jamil Kampung Sungai Selodang Kecamatan Sungai Mandau Riau. Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode non probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil istilah lainya adalah sensus, yang diketahui terdapat 69 pegawai yang menjadi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif

Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif yang dimaksudkan antara lain: mean, median, modus, presentil, detil, quartil dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Untuk pengolahan data digunakan software SPSS Statistik Nugroho & Walda, (2022). Berikut disajikan hasil statistik deskriptif kerjasama tim, kompensasi dan lingkungan kerja yang telah diolah dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kerjasama tim (X1)	69	26.00	45.00	37.3623	3.99989
Kompensasi (X2)	69	18.00	30.00	24.0725	3.31804
lingkungan kerja (X3)	69	42.00	75.00	57.920	8.01815
kinerja pegawai (Y)	69	53.00	75.00	62.5942	6.31599
Valid N (listwise)	69				

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa analisis deskriptif variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Kerjasama tim (X1)

   Kerjasama tim memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 26.00 untuk nilai maksimum sebesar 45.00 rata-rata nilai dari total pernyataan adalah 37.3623 dengan standar deviasi 3.99989.
2. kompensasi (X2)

   Kompensasi memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 18.00 untuk nilai maksimum sebesar 30.00 rata-rata nilai dari total pernyataan adalah 24.0725 dengan standar deviasi 3.31804
3. Lingkungan kerja (X3)

   Lingkungan kerja memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 42.00 untuk nilai maksimum sebesar 75.00 rata-rata nilai dari total pernyataan adalah 57.920 dengan standar deviasi 8.01815.
4. Kinerja pegawai (Y)

   Kinerja memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 53.00 untuk nilai maksimum sebesar 75.00 rata-rata nilai dari total pernyataan adalah 62.5942 dengan standar deviasi 6.31599.

Uji Kualitas Data :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dimana r hitung harus lebih besar dibandingkan r tabel sehingga pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = n-2 = 69-2 = 67 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0.2369.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik teknik Cronbach's Alpha yaitu suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's Alpha diatas 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0.904	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.862	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.936	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.914	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0,60. Ini menunjukan bahwa masing-masing variabel tersebut reliable dan layak uji.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04414367
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.061
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Dapat dilihat dari tabel di atas menunjukan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05.(0.200 > 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	Vif
(Constant)		
Kerjasama Tim (X1)	0.545	1.836
Kompensasi (X2)	0.522	1.916
Lingkungan Kerja (X3)	0.408	2.453

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Dari tabel diatas menunjukan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan nilai Tolerance > 0,10. Hal ini menunjukan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berat.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.263	2.678		1.218	.228
Kerjasama tim (X1)	.044	.081	.081	.539	.592
Kompensasi(X2)	.203	.121	.280	1.686	.097
Lingkungan Kerja (X3)	-.102	.055	-.338	-1.863	.067

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa nilai signifikan setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.916	5.281		5.854	.000
kerjsama tim(X1)	-.117	.160	-.083	-.732	.467
Kompensasi (X2)	.535	.238	.281	2.249	.028
lingkungan kerja(X3)	.400	.108	.508	3.720	.000

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Pada tabel hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24 di dapati hasil sebagai berikut:

Y = 30.916 - 0.117X1 + 0.535X2 + 0.400X3 + e

1. Nilai konstanta = 30.916 menunjukan bahwa apabila nilai kerjasama tim (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan atau tetap maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 30.916.
2. Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (X1) = -0.117 menunjukan bahwa apabila nilai variabel kerjasama tim (X1) naik 1 satuan maka kinerja pegawai

(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.117 dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.

3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) = 0.535 menunjukan bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X2) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.535 dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) = 0.400 menunjukan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X3) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.400 dengan asumsi variabel lainya tetap atau konstan.

Uji Hasil Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.777	.767	**2.360**

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) terletak di kolom Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,767. Nilai tersebut berarti seluruh variabel independen, yakni kerjasama tim (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai adalah sebesar 76.7% dan sisanya sebesar 23.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 10. Hasil Parsial (Uji t)

No	Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
1	Kerjasama tim (X1)	-0.732	1,997	0,467	H1 ditolak
2	kompensasi (X2)	2.249	1,997	0,028	H2 diterima
3	Lingkungan kerja (X3)	3.720	1,997	0,000	H3 diterima

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diperoleh :

1) Variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (-0.732) < t tabel (1.997) dengan tingkat signifikan (0,467) > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2) Variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai t hitung (2.249) > t tabel (1.997) dengan tingkat signifikan (0,028) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai t hitung (3.720) < t tabel (1.997) dengan tingkat signifikan (0,000) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Kerjasama tim (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kerjasama tim (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -0.732 dan t tabel diketahui sebesar 1.997. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan t hitung < t tabel = -0.732 < 1.997 dengan tingkat signifikan 0,467 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis pertama yang menduga adanya pengaruh kerjasama tim (X1) terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dinyatakan ditolak.

Hal ini tentu menolak teori yang dikemukakan oleh Nainggolan, (2023) yang mengatakan keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kerjasama tim antar pegawai, kerja sama tim memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai apabila melaksanakan kerjasama tim dengan baik, Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, responden merasa baik atau tidaknya kerjasama tim yang diterima tidak mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Mandau. Ada banyak aspek lain dalam pekerjaan yang dapat memberikan kinerja bagi pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya, merasa dihargai, dan menikmati suasana kerja yang positif mungkin lebih toleran terhadap kerjasama tim. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan pada variabel kerjasama tim tidak akan mempengaruhi kenaikan kinerja, sehingga pengaruh kerjasama tim dapat di abaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari, (2022) dan Yuwana, (2022) yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai..

Pengaruh kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.249 dan t tabel diketahui sebesar 1.997. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan t hitung > t tabel = 2.249 > 1.997 dengan tingkat signifikan 0,028 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau. Hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menduga adanya pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kadarisman, (2022) yang mengatakan pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena kompensasi yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik bagi pegawai. Artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai puskesmas sungai Mandau, sehingga dengan kompensasi yang baik tersebut dapat mencapai tujuan puskesmas sesuai yang diinginkan. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kompensasi pegawai dilihat dari angka capaian dari jawaban responden pada pertanyaan yaitu "gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga" artinya kinerja pegawai yang dilakukan puskesmas belum baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti & Winarsih, (2024) dan Dwianto et al., (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.720 dan t tabel diketahui sebesar 1.997. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan t hitung > t tabel = 3.720 > 1.997 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau. Hasil ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menduga adanya pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis ketiga dinyatakan di terma.

Hal ini di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Bahri, (2019) yang mengatakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kolaborasi antar pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja dengan menimbulkan stress, konflik, sulit berkonsentrasi dan ketidakpuasan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai puskesmas sungai Mandau, sehingga dengan lingkungan kerja yang baik tersebut dapat mencapai tujuan puskesmas sesuai yang diinginkan. Sehingga apapun lingkungan kerja yang mereka hadapi akan mempengaruhi kinerja. Hal ini juga menunjukan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi sarana, kebersihan, penerangan, hubungan dengan rekan kerja dan keamanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Khoifatul Badriyah et al., (2022) dan Marhalinda & Supiandini, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada puskesmas sungai Mandau, artinya semakin tinggi kerjasama tim yang diberikan puskesmas terhadap pegawai maka tidak akan memberikan pengaruh kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai.
2. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada puskesmas sungai Mandau, artinya semakin baik atau semakin buruknya kompensasi yang diberikan puskesmas maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau, artinya baik atau buruknya lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau selain variabel kerjasama tim, kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi melakukan tindakan-tindakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini pula diharapkan dapat memberikan pengetahun, saran serta masukan bagi perusahaan mengenai strategi bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 1–17. https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11

Alfisahri , Khusnul, H. (2023). Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), 91–103.

Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, 2(1), 1–41.

Bahri, S. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI TERHADAP KINERJA DOSEN. CV. Jakat Publishing.

Dwi Murti, A., Sheviyani, H., Sekar Desiree, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik, 2(2), 125–130. https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223. https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74

Farla, W., M. Diah, Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. Jurnal Ecoment Global, 4(1), 17–30. https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.570

Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(2), 535–539. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550

Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Tachta Hinggo, H., Setianingsih, R., & Sulistyandari. (2021). PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Jumka, 1(1), 49–58.

Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. International Journal Multidisciplinary Science, 3(1), 51–58. https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220

Ghozali. (2018). Desain Penelitian kuantitatif dan Kualitatif. Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Haryanti, D., & Winarsih, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA), 3(1), 1–9.

Hasibuan Malayu. (2014). Managemen Sumber Daya Manusia. Managemen Sumber Daya Manusia, 4, 288.

Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa, 1(1), 89–97.

Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 1(1), 35–44. https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75

Kadarisman. (2014). Manajemen Kompensasi (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.

Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2023). Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. 2(1), 104–116.

Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI. Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa, 4(3), 36–54. https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389

Laila, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 1–9.

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(1), 17–34. https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316

Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. Ikraith-Ekonomika, 5(3), 98–107. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445

Mathis, & Jackson. (2014). Human Resouces Management. Salemba Empat.

Mulyadi. (2015). Akuntansi Biaya ; Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (5th ed.). YKPN.

Nabawi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(5), 3427–3432. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061

Nainggolan, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Perepsi Karyawan Pt Recon Sarana Utama Balikpapan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 23(september), 1–23.

Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), 1–11. Kusumah, (2017)

Nuraeni, Y. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. Accuracy : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 1(2), 1–9.

Organisasi, P. B., & Dan, K. K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau. 1–9.

Produktivitas, T., Persero, P., & Ii, R. U. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu. Muhammadiyah Riau, 1(1), 45–58.

Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Economi, Accounting and Business, 1(1), 173–181. https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293

Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. Economics, Accounting, and Bussiness Journal, 2(1), 160–170. https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47

Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal), 2(1), 89–97.

Rahmat Ramadhan, R., Hastuti, D., kunci, K., Karir, P., & Pegawai, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau. Prosiding Seminar Nasional …, 3, 336–347. https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498

Rindia, Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), 354–363.

Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi,Disiplin,Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 3(1), 306–324.

Sari, W. N. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY). Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, 1(3), 129–139.

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 28–36. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10

Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Economics, Accounting and Business Journal, 2(1), 279–287.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 13(1), 10–23.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Simamora. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. ALFABETA.

Sulistyo Nugroho, A., & Walda, H. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statika. ANDI.

Talunohi, H., Hardilawati, W. L., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA, 1(1), 24–34.

Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia. 3, 537–545.

Usman, S. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). Jurnal Pendidikan, 7, 10462–10468.

Vemmylia. (2010). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Usu, 14(1), 86–97.

Viona, O., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(2), 66–77.

Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), 95–107. https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 142–150. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637

West, & Turner. (2017). Pengantar Teori Komunikasi. Salemba Humanika.

Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkpp Provinsi Riau. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 1, 488–497.

Yolanda, V., Hardilawati, W. L., Hastuti, D., Riau, U. M., Digital, P., Dan, M., Kewirausahaan, O., & Kewirausahaan, O. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI. 3(1), 298–306.

Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi. Jurnal Ilmiah Dan Multidisplin, 1(12), 4163–4170.

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 8(3), 1–23. https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229