

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH PEKANBARU

Mhd. Nur Irfansyah, Alum Kusumah, Ikbal Akhmad
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 190304001@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Anugrah Pekanbaru. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fluktuasi pencapaian kinerja karyawan yang diduga berkaitan dengan faktor kompensasi, lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh karyawan tetap PT. Anugrah Pekanbaru yang berjumlah 52 orang dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, secara langsung, tidak seluruh variabel independen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi sebagian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.)

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

PENDAHULUAN

Dalam konteks sosial dan ekonomi, bahan makanan pokok (sembako) memiliki peranan yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan pangan masyarakat di seluruh dunia. Distributor sembako memegang peran yang sangat penting dalam menyediakan dan mendistribusikan sembako kepada konsumen di berbagai wilayah (Zainarti 2024). Namun, mereka seringkali dihadapkan pada tantangan dalam menjaga efisiensi dan efektivitas dalam penyediaan sembako tersebut. Dalam konteks global yang kompleks dan berubah dengan begitu cepat,

perusahaan sembako harus menghadapi tantangan yang unik, seperti fluktuasi harga komoditas, persaingan global dan regulasi perdagangan internasional.

Perusahaan distributor sembako memiliki tugas yang kompleks, termasuk membangun jaringan pasokan yang efisien, melakukan pengadaan dari produsen atau pemasok, mengatur logistik distribusi, dan menjaga kualitas produk selama proses penyimpanan dan pengiriman. Perusahaan distributor juga harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti fluktuasi harga, perubahan permintaan pasar, dan kondisi infrastruktur yang memengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara tepat waktu (Rahmawati 2024).

PT. Anugrah Pekanbaru sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi sembako menghadapi dinamika kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh capaian target kerja serta hasil penilaian kinerja dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam kondisi tersebut adalah sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja. Pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja.

Tabel 1 Penjualan dan Target Penjualan PT. Anugrah Pekanbaru Tahun 2019-2025

Tahun	Penjualan Per Tahun	Target Penjualan Per Tahun	Persentase (%) Penjualan Per Tahun
2019	Rp8.887.000.000,00	Rp9.000.000.000,00	99%
2020	Rp9.000.000.000,00	Rp9.000.000.000,00	100%
2021	Rp9.000.000.000,00	Rp9.000.000.000,00	100%
2022	Rp8.870.000.000,00	Rp9.000.000.000,00	99%
2023	Rp8.900.000.000,00	Rp9.000.000.000,00	99%
2024	Rp8.700.000.000,00	Rp9.000.000.000,00	97%
2025	Rp8.850.000.000,00	Rp9.000.000.000,00	98%

Sumber: PT. Anugrah Pekanbaru (2019-2025)

Secara keseluruhan, kinerja penjualan perusahaan selama periode 2019–2025 cenderung stabil dan mendekati target, meskipun terdapat perbedaan capaian penjualan antar tahun yang mengindikasikan adanya fluktuasi, namun masih dalam batas yang wajar. Hal ini mungkin perlu dievaluasi lebih lanjut untuk menjaga stabilitas dan pertumbuhan omset di masa depan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah di selesaikan oleh karyawan dalam memenuhi persyaratan kerja yang telah

ditetapkan. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salam et al., 2021). Adanya ketidak stabilan terhadap kinerja karyawan setiap tahunnya disebabkan beberapa faktor yang menjadi indikasi permasalahan penilaian kinerja PT. Anugrah Pekanbaru terhadap kinerja karyawan yang belum optimal. Indikasi dilapangan terletak pada kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut (Dunggjo & Rosario 2020). Pada saat ini karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang di terima tidak sesuai dengan harapan karyawan di perusahaan tersebut. Rata-rata sebagian karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan mereka.

Selain kompensasi adapun permasalahan lain yang terlihat adalah lingkungan kerja karyawan yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang tidak memadai, yang mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak memuaskan sehingga membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menciptakan lingkungan atau suasana kerja yang kondusif adalah kunci utama untuk memaksimalkan kenyamanan dan kinerja tenaga kerja, dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan efektif dan optimal (Dethan et al., 2023).

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinan berdasarkan peran karyawan tersebut dalam perusahaan selama satu periode tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siregar (2019), menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Kompensasi dapat diartikan sesuai yang diterima karyawan sebagai balas jasa. Balas jasa diterima akibat tenaga atau keahliannya dipakai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan

perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya (Andrianto, 2019).

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan dambaan bagi setiap karyawan. Berkutut dengan beban kerja yang tinggi dan keadaan yang tertekan dalam target untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan segala sesuatu yang menyegarkan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi obat bagi para karyawan. Selain membantu dalam meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja karena merasa nyaman, lingkungan kerja yang bagus juga membuat karyawan semakin mencintai tempat kerjanya. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa diperhatikan dengan organisasi yang menyediakan adanya lingkungan kerja yang sesuai kemauan dari para karyawannya (Tilawati, 2020).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja maka seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan serta harapanharapannya terhadap pengalaman masa depan (D. S. Harahap & Khair, 2019).

METODE

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di kota Pekanbaru dengan subjek penelitian adalah PT. Anugrah Pekanbaru yang beralamatkan di Pergudangan Siak 2 Blok F8, Jalan Lintas Sumatra, Labuh Baru Barat, Kecamatan Payung Sekaki.waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Pekanbaru yang berjumlah 52 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Adapun sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah data yang berasal dari karyawan PT. Anugrah Pekanbaru. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah. Pada penelitian ini sumber data Sekunder berasal dari HRD PT. Anugrah Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner. Analisis data dilakukan

dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software* SmartPLS versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Output SmartPLS untuk *outer loading* dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 2 Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,778			
X1.2	0,769			
X1.3	0,772			
X1.4	0,803			
X1.5	0,820			
X1.6	0,847			
X1.7	0,898			
X1.8	0,914			
X1.9	0,906			
X1.10	0,867			
X1.11	0,870			
X1.12	0,906			
X1.13	0,634			
X1.14	0,799			
X1.15	0,868			
X1.16	0,771			
X2.1		0,811		
X2.2		0,792		
X2.3		0,510		
X2.4		0,716		
X2.5		0,682		
X2.6		0,812		
X2.7		0,584		
X2.8		0,817		
X2.9		0,808		
X2.10		0,853		
X2.11		0,805		
X2.12		0,826		
Y1			0,781	
Y2			0,709	

Y3	0,777	
Y4	0,789	
Y5	0,830	
Y6	0,779	
Y7	0,757	
Y8	0,733	
Y9	0,755	
Y10	0,631	
Y11	0,741	
Y12	0,705	
Y13	0,726	
Y14	0,722	
Y15	0,777	
Z1		0,240
Z2		0,237
Z3		0,274
Z4		0,299
Z5		0,752
Z6		0,808
Z7		0,813
Z8		0,770
Z9		0,831
Z10		0,683
Z11		0,834
Z12		0,772
Z13		0,880
Z14		0,874
Z15		0,854

Sumber: Data Olahan SmartPLS

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di keluarkan dari model. Pada pengujian validitas ini, dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,70 sedangkan pada variabel Kompensasi terdapat 1 item yaitu X1.13. Pada variabel lingkungan kerja terdapat 3 item yaitu X2.3, X2.5, X2.7 dan pada variabel kepuasan kerja terdapat 5 item yang tidak valid yang terdapat pada item Z1, Z2, Z3, Z4, Z10 serta pada variabel kinerja karyawan terdapat 3 item yang tidak valid diantaranya Y10, Y11, Y12. Berikut hasil outer loading setelah dieliminasi.

Tabel 3 Outer Loading Akhir

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,787			
X1.2	0,784			
X1.3	0,759			
X1.4	0,809			
X1.5	0,845			
X1.6	0,750			
X1.7	0,950			
X1.8	0,924			
X1.9	0,918			
X1.10	0,870			
X1.11	0,870			
X1.12	0,901			
X1.14	0,793			
X1.15	0,867			
X1.16	0,763			
X2.1		0,800		
X2.2		0,801		
X2.6		0,772		
X2.8		0,829		
X2.9		0,835		
X2.10		0,880		
X2.11		0,820		
X2.12		0,852		
Y1			0,789	
Y2			0,701	
Y3			0,734	
Y4			0,740	
Y5			0,807	
Y6			0,811	
Y7			0,773	
Y8			0,744	
Y9			0,716	
Y13			0,753	
Y14			0,783	
Y15			0,789	
Z5				0,747
Z6				0,810
Z7				0,831

Z8	0,760
Z9	0,831
Z11	0,831
Z12	0,763
Z13	0,902
Z14	0,887
Z15	0,870

Sumber: Data Olahan SmartPls

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di keluarkan dari model. Pada pengujian validitas ini, dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,70.

Discriminant Validity (Uji Validitas Menggunakan AVE)

Discriminant Validity diukur dengan membandingkan nilai *square root of average variance extraced* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memilih nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 4 Discriminant Validity Atau Cross Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja
X1.1	0,544	0,349	0,787	0,514
X1.2	0,514	0,319	0,784	0,523
X1.3	0,413	0,366	0,759	0,513
X1.4	0,596	0,295	0,809	0,566
X1.5	0,620	0,236	0,845	0,617
X1.6	0,396	0,395	0,750	0,515
X1.7	0,619	0,305	0,905	0,604
X1.8	0,557	0,293	0,924	0,553
X1.9	0,588	0,276	0,918	0,642
X1.10	0,434	0,335	0,870	0,478
X1.11	0,437	0,309	0,870	0,517
X1.12	0,599	0,262	0,901	0,602
X1.14	0,561	0,230	0,793	0,656
X1.15	0,650	0,259	0,867	0,737
X2.1	0,524	0,190	0,637	0,800
X2.2	0,566	0,051	0,589	0,801
X2.6	0,530	0,046	0,490	0,772
X2.8	0,626	0,114	0,668	0,829
X2.9	0,531	0,116	0,578	0,835

X2.10	0,716	-0,021	0,560	0,880
X2.11	0,608	0,059	0,561	0,820
X2.12	0,662	-0,015	0,521	0,852
Y1	-0,036	0,789	0,222	-0,024
Y2	-0,056	0,701	0,214	-0,085
Y3	-0,258	0,734	0,087	-0,281
Y4	-0,020	0,740	0,192	-0,007
Y5	-0,108	0,807	0,217	-0,023
Y6	-0,050	0,811	0,248	0,086
Y7	0,080	0,773	0,282	0,048
Y8	-0,176	0,744	0,144	0,042
Y9	-0,110	0,716	0,165	0,029
Y13	-0,040	0,753	0,323	0,070
Y14	0,127	0,783	0,353	0,170
Y15	0,096	0,789	0,384	0,163
Z5	0,747	0,073	0,477	0,552
Z6	0,810	0,082	0,444	0,512
Z7	0,831	0,005	0,501	0,558
Z8	0,760	0,021	0,468	0,647
Z9	0,831	-0,065	0,541	0,511
Z11	0,831	-0,071	0,515	0,674
Z12	0,763	-0,077	0,441	0,618
Z13	0,902	0,008	0,702	0,633
Z14	0,887	-0,041	0,656	0,604
Z15	0,870	0,026	0,569	0,671

Sumber: Data Olahan SmartPls

Berdasarkan data *discriminant validity* di atas, nilai diagonal merupakan nilai akar kuadrat AVE dan nilai di bawah merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE pada tabel diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*. Cara lain untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* -AVE, nilai yang disarankan adalah diatas 0,50. Berikut ini ialah nilai uji reliabilitas yang dilihat dari nilai AVE pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Average Variance Extracted -AVE

Average Variance Extracted -AVE

Kompensasi	0,703
Lingkungan Kerja	0,679
Kinerja Karyawan	0,581
Kepuasan Kerja	0,680

Sumber: Data Olahan SmartPls

Berdasarkan Tabel 4.13 memberikan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk. Kompensasi memiliki AVE 0,703 Lingkungan Kerja memiliki AVE 0,679, dan Kinerja Karyawan memiliki AVE 0,581, serta

Kepuasan Kerja memiliki AVE 0,680 Jadi dapat disimpulkan semua konstruk variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas >0,5.

Uji Relibilitas

Uji digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliabel. Terindikasi dari jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari beberapa kali test, melalui metode Internal *consistency* melalui fitur *composite reliability* dan koefisien cronbach's Alpha. Adapun hasil pengujian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penilaian menggunakan *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dan nilainya harus lebih dari 0.7. Pada tabel 4.14 dibawah ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model structural.

Tabel 6 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted -AVE
X1	0,969	0,971	0,972	0,703
X2	0,932	0,937	0,944	0,679
Y	0,937	0,957	0,943	0,581
Z	0,947	0,951	0,955	0,680

Sumber : Data Olahan SmartPLS, 2023

Kesimpulan atas pengolahan data menunjukan angka yang memuaskan, kesemua variabel diatas ambang batas 0,70, menunjukan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Disimpulkan semua konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, serta memiliki reliabilitas yang baik.

R-Square -R2

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memillii pengaruh yang substantif. Nilai R- squares 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah Chin *et al.*, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015. Berikut Tabel 4.15.

Tabel 7 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,230	0,182

Z 0,571 0,53

Sumber : Data Olahan SmartPls

Dari hasil R-Squares p ada Tabel 4.15 hasil analisis koefisien determinasi diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 dan X2 Terhadap Y adalah sebesar 0,230 dengan nilai adjusted r square 0,182. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen X1, dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y sebesar 0,182 atau 18.2%. Oleh karena Adjusted R Square lebih dari 18% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1 dan X2 terhadap Y lemah. Sedangkan nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2, dan Y Terhadap Z adalah sebesar 0,571 dengan nilai adjusted r square 0,553. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen -X1, X2, dan Y secara serentak mempengaruhi Z sebesar 0,553 atau 55,3%. Oleh karena Adjusted R Square lebih dari 55% maka pengaruh Semua Konstruk Eksogen X1, X2, Dan Y Terhadap Z Termasuk Moderat.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode resampling bootstrap pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari 1.67 dan atau nilai p-values kurang dari 0.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut ini hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan menu Bootstraping pada software Smartpls.

Tabel 8 Path Coeficient

	Original Sample	Sample -OMean -M	Standard Deviation STDEV	T Statistics O/STDEV	P Values
X1 -> Y	0,677	0,624	0,223	3,045	0,002
X2 -> Y	-0,148	-0,139	0,273	0,542	0,588
X1 -> Z	0,280	0,269	0,132	2,113	0,035
X2 -> Z	0,534	0,525	0,151	3,526	0,000
X1 -> Z -> Y	-0095	-0,075	0,081	1,174	0,241
X2 -> Z -> Y	-0,182	-0,181	0,163	1,117	0,265
Z -> Y	-0,340	-0,139	0,244	1,392	0,165

Sumber : Data Olahan SmartPls

Berdasarkan pada Tabel 4.7 penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X1 terhadap Y sebesar 0,677 yang berarti terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X1 maka Y akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 67,7%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X1 terhadap Y hasil bootstrap adalah sebesar 0,624 dengan nilai t hitung 3,045 dan standar deviasi 0,223. Maka nilai p value adalah $0,002 < 0,050$ sehingga terima H1

atau yang berarti pengaruh langsung X1 terhadap Y bermakna atau signifikan secara statistik.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X2 terhadap Y sebesar -0,148 yang berarti terdapat pengaruh negatif X2 terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin turun nilai X2 maka Y akan semakin menurun pula. Penurunan satu satuan X2 akan menurunkan Y sebesar -14,8%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X2 terhadap Y hasil bootstrap adalah sebesar -0,139 dengan nilai t hitung 0,542 dan standar deviasi 0,273. Maka nilai p value adalah $0,588 > 0,050$ sehingga terima H_2 atau yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung X2 terhadap Y bermakna atau signifikan secara statistik.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X1 terhadap Z sebesar 0,280 yang berarti terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X1 maka Y akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 28%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X1 terhadap Y hasil bootstrap adalah sebesar 0,269 dengan nilai t hitung 2,113 dan standar deviasi 0,132. Maka nilai p value adalah $0,035 < 0,050$ sehingga terima H_3 atau yang berarti pengaruh langsung X1 terhadap Z bermakna atau signifikan secara statistik.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X2 terhadap Z sebesar 0,534 yang berarti terdapat pengaruh positif X2 terhadap Z. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X2 maka Z akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X2 akan meningkatkan Z sebesar 53,4%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X2 terhadap Z hasil bootstrap adalah sebesar 0,525 dengan nilai t hitung 3,526 dan standar deviasi 0,151. Maka nilai p value adalah $0,000 < 0,050$ sehingga terima H_4 atau yang berarti pengaruh langsung X2 terhadap Z bermakna atau signifikan secara statistik.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Z terhadap Y sebesar -0,340 yang berarti terdapat pengaruh negatif Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin menurun nilai Z maka Y akan semakin menurun pula. Penurunan satu satuan Y akan menurunkan Z sebesar 34%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Y terhadap Z hasil bootstrap adalah sebesar -0,139 dengan nilai t hitung 1,392 dan standar deviasi 0,244. Maka nilai p value adalah $0,165 > 0,05$ sehingga tolak H_5 atau yang berarti pengaruh langsung Y terhadap Z tidak bermakna atau signifikan secara statistik.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X1 terhadap Y melalui Z sebesar -0,095 yang berarti tidak terdapat pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin menurun nilai X1, maka Y melalui Z akan semakin menurun pula. Penurunan satu satuan X1 akan menurunkan Z melalui Y sebesar 9,5%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil

uji koefisien estimasi X_1 terhadap Y melalui Z hasil bootstrap adalah sebesar -0,075 dengan nilai t hitung 1,174 dan standar deviasi 0,081. Maka nilai p value adalah $0,241 > 0,050$ sehingga tolak H_6 atau yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung X_1 terhadap Y melalui Z bermakna atau signifikan secara statistik.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X_2 terhadap Y melalui Z sebesar -0,182 yang berarti tidak terdapat pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z . Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin menurun nilai X_2 , maka Y melalui Z akan semakin menurun pula. Penurunan satu satuan X_2 akan menurunkan Z melalui Y sebesar -18,2%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X_2 terhadap Y melalui Z hasil bootstrap adalah sebesar -0,181 dengan nilai t hitung 1,117 dan standar deviasi 0,163. Maka nilai p value adalah $0,265 > 0,050$ sehingga tolak H_7 atau yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung X_2 terhadap Y melalui Z bermakna atau signifikan secara statistik.

Pembahasan Hasil Pengujian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Pekanbaru

Besarnya koefisien parameter untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menginterpretasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling menunjukkan hasil uji koefisien estimasi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,624 dengan nilai t hitung 3,045 dengan nilai p value $0,002 < 0,50$ sehingga H_1 diterima atau yang berarti terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bermakna atau signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan, bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan hal ini dikarenakan adanya kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas. Karyawan yang merasa mereka dibayar dengan adil cenderung lebih loyal sehingga juga mampu mengurangi turnover dan menjaga stabilitas karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut dengan penelitian Lubis et al., (2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan keberadaan kompensasi pada perusahaan adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena pemberian kompensasi sebanding dengan masa kerja karyawan sehingga hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan selama di perusahaan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Elita et al (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin besar kemampuannya untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian hasil yang diperoleh maka hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Pekanbaru

Besarnya koefisien parameter untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,139$, yang berarti terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin turun nilai X_2 maka Y akan semakin menurun pula. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X_2 terhadap Y hasil bootstrap adalah sebesar $-0,148$ dengan nilai t hitung $0,542$ dan standar deviasi $0,273$. Maka nilai p value adalah $0,588 > 0,050$ sehingga tolak H_2 atau yang berarti terdapat pengaruh negatif X_2 terhadap Y tidak bermakna atau tidak signifikan secara statistik. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa ada kemungkinan hubungan terbalik antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, jika kondisi lingkungan kerja memburuk (misalnya, suasana kerja yang buruk, fasilitas yang kurang memadai, atau konflik antar karyawan), kinerja karyawan mungkin mengalami penurunan. Dengan kata lain, "pengaruh negatif tidak signifikan" mengindikasikan bahwa ada kemungkinan bahwa lingkungan kerja yang buruk bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan, hasil penelitian tidak cukup mendukung atau menunjukkan bahwa hubungan tersebut penting atau dapat diandalkan secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mahmudin (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Julita et al., (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga adanya peningkatan dalam lingkungan kerja karyawan akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan menurun, maka kinerja mereka juga bisa menurun secara signifikan.

Dengan demikian, adanya efek negatif ini tidak cukup kuat atau konsisten untuk dianggap signifikan secara statistik. Dengan kata lain, meskipun ada indikasi bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, bukti tersebut tidak cukup meyakinkan untuk disimpulkan sebagai hubungan yang nyata dan dapat diandalkan dalam populasi yang lebih luas

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Anugrah Pekanbaru

Besarnya koefisien parameter untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menginterpretasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X_1 terhadap Z hasil bootstrap adalah sebesar $0,269$ dengan nilai t hitung $2,113$ dan standar deviasi $2,113$. Maka nilai p value adalah $0,035 < 0,050$ sehingga terima H_3 atau yang berarti pengaruh langsung X_1 terhadap Z bermakna atau signifikan secara statistik. Hal ini

menunjukkan, bahwa adanya kompensasi yang baik memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Misalnya, tunjangan kesehatan, bonus, atau program kesejahteraan karyawan dapat mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup, sehingga hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut dengan penelitian Julita et al., (2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Jika ada peningkatan dalam kompensasi pegawai, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika terjadi penurunan dalam kompensasi pegawai, kepuasan kerja juga dapat menurun secara signifikan, di mana variabel kompensasi memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Lubis et al., (2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kepuasan kerja hal ini dikarenakan adanya kompensasi dapat memberikan manfaat seperti, loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan bertambah, motivasi kerja bertambah, semangat kerja meningkat sehingga hal ini menimbulkan kepuasan kerja yang baik pada karyawan sehingga proses operasional perusahaan berjalan dengan lancar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Anugrah Pekanbaru

Besarnya koefisien parameter untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menginterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X^2 terhadap Z hasil bootstrap adalah sebesar 0,525 dengan nilai t hitung 3,526 dan standar deviasi 0,151. Maka nilai p value adalah $0,000 < 0,050$ sehingga terima H_4 atau yang berarti pengaruh langsung X^2 terhadap Z bermakna atau signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan merasa lebih nyaman dan betah di tempat kerja sehingga ketika kondisi fisik ini mendukung, maka karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena bisa bekerja di lingkungan yang baik.

Sejalan dengan hal tersebut dengan penelitian Putra et al., (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan lingkungan kerja mencakup berbagai aspek psikologis, fisik, mental, dan sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan, melibatkan semua elemen yang memengaruhi tubuh dan pikiran karyawan sehingga, jika semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Julita et al., (2022) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya peningkatan dalam lingkungan kerja akan secara signifikan

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan begitupun sebaliknya, jika penurunan dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja secara signifikan sehingga, pengaruh variabel lingkungan kerja sangat berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Pekanbaru

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Y terhadap Z hasil bootstrap adalah sebesar -0,340 dengan nilai t hitung 1,392 dan standar deviasi 0,244. Maka nilai p value adalah $0,165 > 0,05$ sehingga tolak H_5 atau yang berarti pengaruh langsung Y terhadap Z tidak bermakna atau signifikan secara statistik. Hal ini berarti jika kepuasan kerja tidak selalu berarti bahwa karyawan memiliki keterampilan atau kualifikasi yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif hal ini dikarenakan kinerja karyawan bergantung pada keterampilan, pengalaman, dan pelatihan yang mereka miliki, bukan hanya pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth (2021) yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak dapat dijadikan prediktor kinerja karyawan karena hal ini bisa terjadi karena karakteristik pekerjaan lebih fokus pada hasil kerja karyawan daripada pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, menunjukkan betapa pentingnya peran variabel mediasi dalam model penelitian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X2 terhadap Y melalui Z sebesar -0,095 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif X2 terhadap Y melalui Z. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin turun nilai X2, maka Y melalui Z akan semakin menurun pula. Penurunan satu satuan X2 akan menurunkan Z melalui Y sebesar -9,5%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X2 terhadap Y melalui Z hasil bootstrap adalah sebesar -0,075 dengan nilai t hitung 1,174 dan standar deviasi 0,081. Maka nilai p value adalah $0,241 > 0,050$ sehingga tolak H_6 atau yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung X2 terhadap Y melalui Z bermakna atau signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan termotivasi oleh kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja tidak dapat menjadi pendorong utama kinerja karyawan..

Hal ini sesuai dengan penelitian Julita et al., (2022) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Keberadaan kompensasi menjadi tidak efektif sebagai moderator melalui kepuasan kerja karena pengaruhnya terhadap

karyawan mungkin tidak cukup kuat atau langsung untuk mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Besarnya koefisien parameter untuk variabel X2 terhadap Y melalui Z sebesar 0,182 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif X2 terhadap Y melalui Z. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin turun nilai X3, maka Y melalui Z akan semakin menurun pula. Penurunan satu satuan X3 akan menurunkan Z melalui Y sebesar -18,2%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X3 terhadap Y melalui Z hasil bootstrap adalah sebesar -0,181 dengan nilai t hitung 1,117 dan standar deviasi 0,163. Maka nilai p value adalah 0,265 > 0,050 sehingga tolak H7 atau yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung X2 terhadap Y melalui Z bermakna atau signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak sepenuhnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga, dalam penelitian ini karyawan telah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerjanya, sehingga perubahan dalam lingkungan kerja tidak lagi memengaruhi kepuasan kerja atau kinerja mereka secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Lilis (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan atau relevan bagi karyawan dalam menentukan kinerjanya. Selain itu, adaptasi terhadap lingkungan kerja bagi karyawan telah dijadikan sebagai sesuatu yang sudah semestinya (*baseline expectation*), sehingga keberadaan atau perbaikannya tidak memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja atau kinerja.

Bagian ini memuat data (dalam bentuk ringkas), analisis data dan interpretasi terhadap hasil. Hasil dapat disajikan dengan tabel atau grafik untuk memperjelas hasil secara verbal, karena adakalanya tampilan sebuah ilustrasi lebih lengkap dan informative dibandingkan dengan tampilan dalam bentuk narasi. Pada bagian ini haruslah menjawab masalah atau hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Untuk kegiatan MBKM, berisi kegiatan apa saja yang dilakukan beserta uraian serta analisis.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Pekanbaru Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi

yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan PT. Anugrah Pekanbaru.

2. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Anugrah Pekanbaru.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin banyak kompensasi kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Pekanbaru akan semakin meningkat pula.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa pengaruh tersebut tidak cukup signifikan secara statistik untuk dipertimbangkan sebagai temuan yang kuat atau konsisten antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Anugrah Pekanbaru.
5. Kepuasan kerja mempunyai tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Pekanbaru. Hal ini berarti jika kepuasan kerja tidak selalu efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan
6. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi hal ini menandakan bahwa tidak semua karyawan didukung oleh kepuasan kerja sehingga hal ini tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi yang menandakan bahwa tidak sepenuhnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Zainarti, Z., Putri, D. A., & Endrico, D. (2024). Strategi Dalam Pengembangan Umkm Warung Sembako Murah Di Jalan Tuamang. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 438-449.
- Rahmawati, A., Lima, D., Apriani, R., & Djuanda, G. (2024). Manajemen Kas Baumol Distributor Grosir Di Sukabumi. Penerbit Tahta Media.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Peindidikan Dan Ilmui Sosial*, 2(2), 487–508.
- Dethan, S. C. H., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4), 675–687.
- Dunggio, M., & Rosario. (2020). Pengaruh System Outsoursing Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Auto 2000. *Mediastoma*, 26(2), 165-181.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2),
- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Etos dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puri Pangan Sejati. *Jurnal EMAS*, Vol 3.
- Rommy, D., Sulistiyana, C. S., Perangin-angin, D., Muhtadi, A. G., & Faisal, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Lakeisha.
- Tilawati, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah 96 Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang. 1(2).
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Dumberdaya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Smart PLS untuk Penelitian Empiris*, Semarang: Badan Percetakan Undip
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43-54.
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja DiKantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100-113.
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang (Studi pada CV Jawa Grafika Group Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*

