

Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Sidoarjo

Oleh: Sugeng Hariyadi 246110100036

Dosen Pembimbing : Wisnu Panggah Setiyono, SE., M.Si., Ph.D.

Dosen Penguji 1 : Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM.

Dosen Penguji 2 : Prof. Dr. Drs. Sriyono, MM.

Latar Belakang Penelitian

Produktivitas Sebagai Kunci Keberhasilan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan jasa konstruksi. Sektor ini memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut fisik, berisiko tinggi, dan membutuhkan ketepatan waktu serta kualitas dalam penyelesaian proyek.

Untuk tetap kompetitif di pasar konstruksi, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan.

Research Gap

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh langsung kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas, masih sedikit yang membahas peran lingkungan kerja sebagai variabel intervening, khususnya di sektor konstruksi di Sidoarjo.

Tujuan dan Metodologi Penelitian

1

Tujuan Penelitian

Menguji pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan dan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja variable intervening pada perusahaan jasa konstruksi di Sidoarjo.

2

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin.

3

Sampel Penelitian

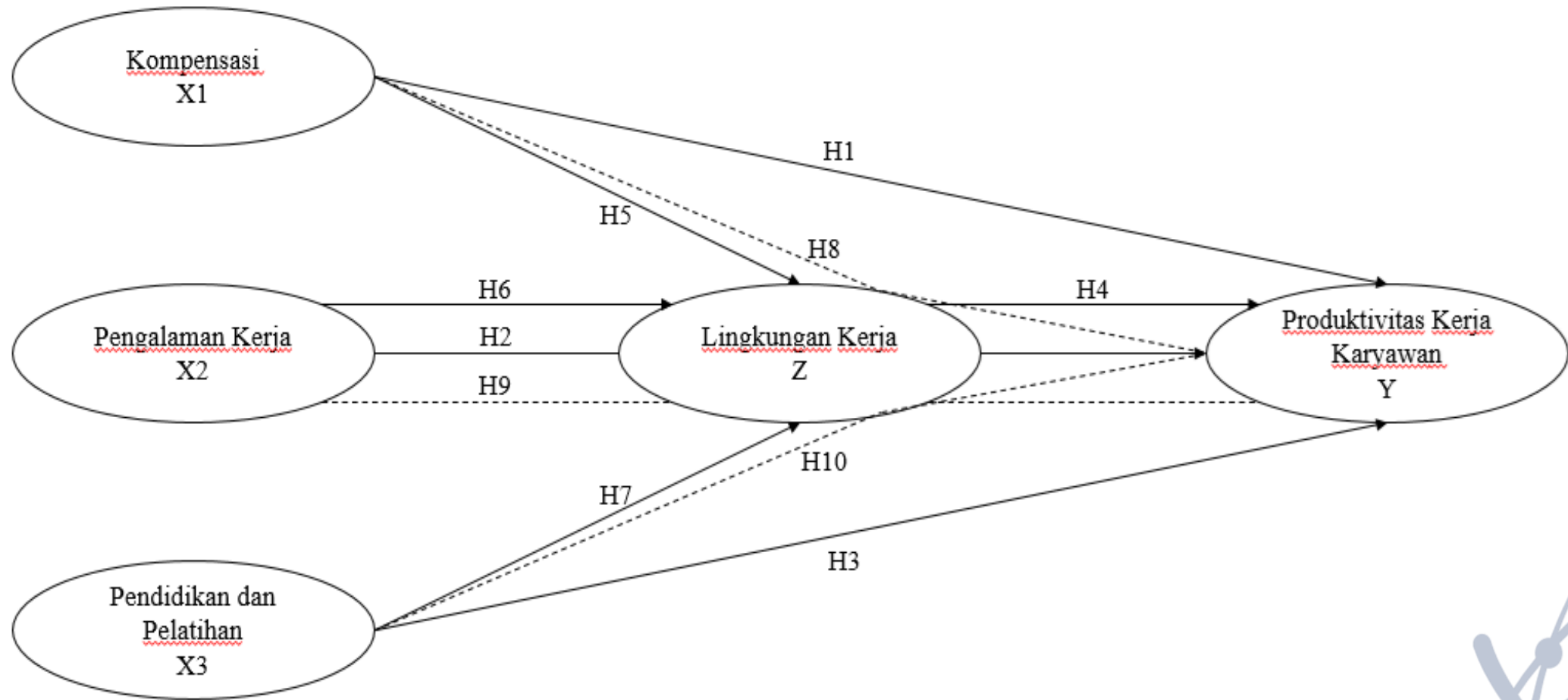
100 karyawan dari beberapa perusahaan jasa konstruksi di Sidoarjo yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Kriteria: karyawan tetap, minimal satu tahun bekerja, dan terlibat langsung dalam proyek konstruksi.

4

Analisis Data

Menggunakan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menangani model kompleks kompleks dengan variabel laten dan indikator majemuk.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- **H1: Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **H2: Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **H3: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **H4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- **H5: Pengaruh Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja**

Kompensasi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

- **H6: Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Lingkungan Kerja**

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

- **H7: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Lingkungan Kerja**

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif lingkungan kerja.

- **H8-H10: Pengaruh Tidak Langsung melalui Lingkungan Kerja**

H8: Kompensasi, H9: Pengalaman kerja, dan H10: Pendidikan dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel

intervening

Tinjauan Literatur: Kompensasi

Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas peran serta dan kontribusi dalam mencapai target organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi karyawan dapat memberikan dorongan semangat yang bekerja lebih efisien.

Menurut Hasibuan (2011), kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan, baik uang maupun barang, yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Indikator Kompensasi

- Upah dan Gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas

Penelitian oleh Dinantara & Oktaviani (2020) menemukan bahwa kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Alfabet Berkat. Semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin tinggi produktivitas yang oleh karyawan.

Tinjauan Literatur: Pengalaman Kerja

Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah hasil dari akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam pelaksanaan berbagai tugas serta tanggung jawab pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Ilham (2022), pengalaman kerja menggambarkan seberapa lama seseorang berkecimpung dalam bidang tertentu, yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan efisiensi kerja.

Indikator Pengalaman Kerja

- Durasi kerja - lamanya waktu kerja yang telah dijalani
- Tingkat pengetahuan dan keterampilan - sejauh mana individu menguasai pengetahuan dan kemampuan teknis yang relevan
- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan - kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efektif serta penggunaan alat atau teknologi yang mendukung pekerjaan

Temuan Penelitian

Penelitian oleh Itafia, Cipta & Yudiaatmaja (2016) di industri tenun Desa Kalianget menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang berpengalaman lebih terampil dalam mengatasi tantangan yang muncul di lapangan.

Tinjauan Literatur: Pendidikan dan Pelatihan

Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang terstruktur dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, serta sikap individu, dengan tujuan memenuhi tuntutan organisasi serta menyesuaikan diri dengan dinamika dan tantangan pekerjaan yang terus berubah.

Menurut Sulaiman & Asanudin (2020), pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang mengutamakan pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan sikap individu dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai kinerja yang optimal.

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

- Durasi pelatihan
- Persyaratan peserta
- Kualitas instruktur
- Pemanfaatan peralatan dan materi
- Besaran biaya

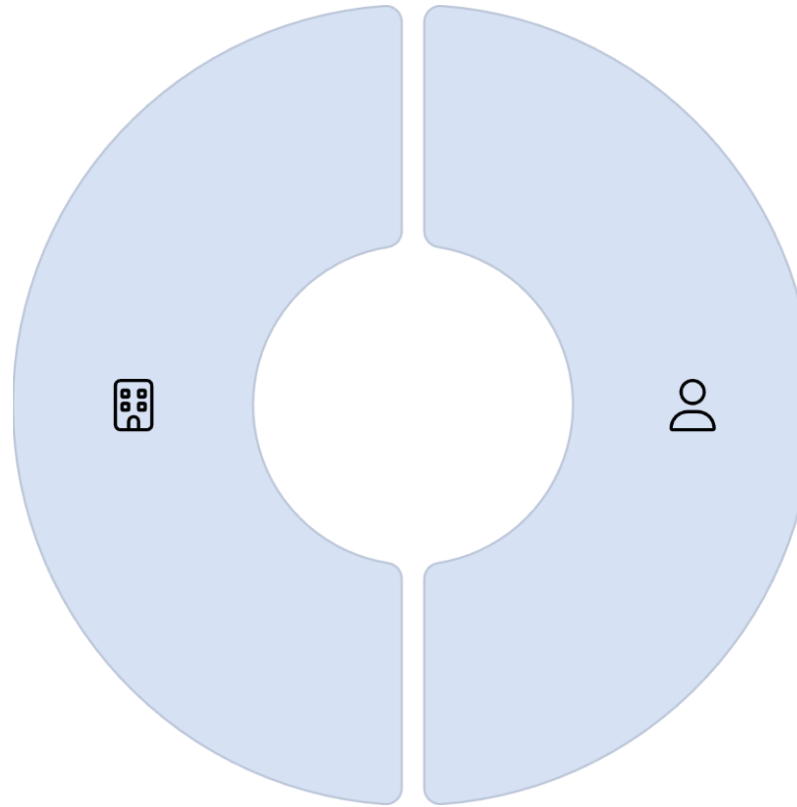
Penelitian oleh Sumarno, Pradhanawati & Farida (2013) pada PT. Estika Pulau Mas Tegal menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih cepat dan aman.

Tinjauan Literatur: Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik

Mencakup kondisi di sekitar area kerja dan dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja.

- Pencahayaan di tempat kerja
- Kualitas udara
- Fasilitas kerja
- Keamanan di tempat kerja



Lingkungan Kerja Non-Fisik

Berkaitan dengan hubungan sosial di tempat kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

- Interaksi dengan rekan kerja
- Hubungan dengan atasan
- Budaya organisasi
- Sistem komunikasi

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2016) di PT. Bintang Sido Raya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat, sikap positif, dan kepuasan dalam bekerja.

Tinjauan Literatur: Produktivitas Kerja

Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas ini mencakup pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pandangan Candrawardhani (2023), produktivitas kerja mengacu pada hasil optimal yang diperoleh melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif. Produktivitas tidak hanya terkait dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor seperti kemampuan individu, motivasi, serta dukungan dari lingkungan kerja.

Indikator Produktivitas Kerja

- Kemampuan: Kompetensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan
- Peningkatan hasil: Perolehan hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu
- Semangat kerja: Motivasi dan antusiasme dalam menjalankan tugas
- Pengembangan diri: Upaya karyawan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan
- Mutu: Kualitas hasil kerja yang memenuhi atau melampaui standar
- Efisiensi: Pemanfaatan sumber daya secara optimal tanpa pemborosan

Hasil Penelitian: Model Pengukuran

Uji Validitas

Semua indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen dengan nilai loading factor $>0,7$ dan nilai Average Variance Extracted (AVE) $>0,5$. Validitas diskriminan juga terpenuhi dengan nilai cross-loading yang baik dan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) <1 .

Hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis model struktural.

Uji Reliabilitas

Semua variabel memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $>0,7$, menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua indikator <5 , menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dalam model penelitian.

Hasil Penelitian: Model Struktural

0,727

R-Square Produktivitas

Variabel kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta lingkungan kerja mampu menjelaskan 72,7% variasi produktivitas kerja karyawan.

0,551

R-Square Lingkungan Kerja

Variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan 55,1% variasi lingkungan kerja.

0,462

Q² Produktivitas

Nilai Q² untuk produktivitas kerja karyawan sebesar 0,462 (>0) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik.

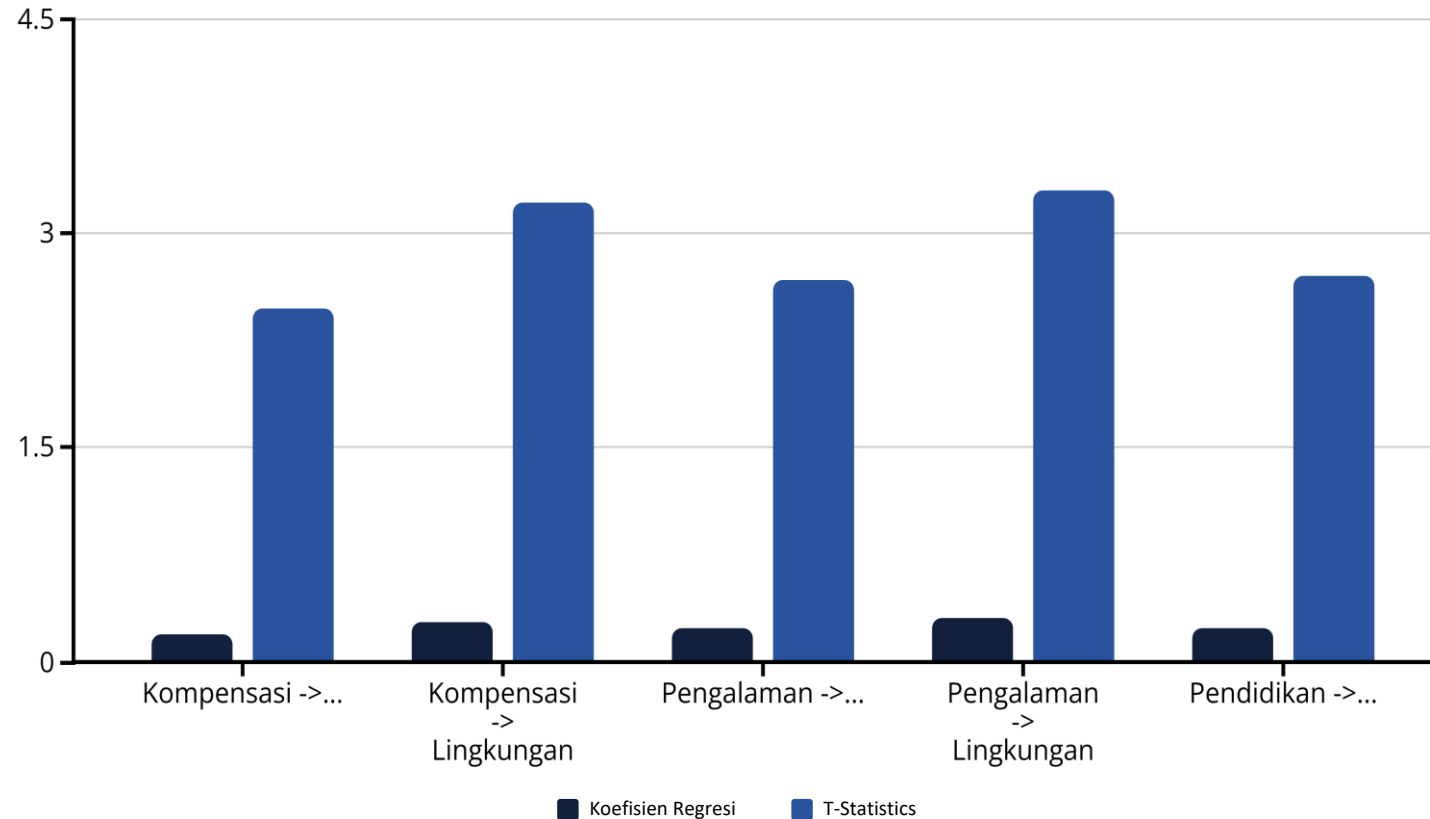
0,374

Q² Lingkungan Kerja

Nilai Q² untuk lingkungan kerja sebesar 0,374 (>0) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik.

Nilai NFI (Normed Fit Index) sebesar 0,645 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian 64,5%. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Goodness of Fit yang baik.

Hasil Uji Hipotesis



Semua hipotesis diterima dengan nilai T-Statistics $>1,96$ dan P-Value $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil uji juga mengkonfirmasi peran lingkungan kerja sebagai variabel intervening yang signifikan dalam memediasi hubungan antara variabel independen dan produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1

Kompensasi

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang proporsional menciptakan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

2

Pengalaman Kerja

Karyawan dengan pengalaman lebih banyak memiliki keterampilan teknis yang lebih baik dan dapat mengatasi berbagai masalah di lapangan. Pengalaman kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis melalui keterampilan interpersonal yang lebih baik.

3

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang sesuai meningkatkan kompetensi karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di lapangan. Program pelatihan juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan profesional.

Lingkungan kerja terbukti menjadi variabel intervening yang signifikan, memperkuat pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan pendidikan serta pelatihan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, menciptakan kenyamanan dan motivasi yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

- Kompensasi, pengalaman kerja, serta pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja.
- Lingkungan kerja berperan penting sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas.
- Model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik, dengan kemampuan menjelaskan 72,7% variasi produktivitas kerja karyawan.

Implikasi Manajerial

- Perusahaan jasa konstruksi perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan motivasi karyawan.
- Program mentoring dapat dikembangkan untuk mentransfer pengetahuan dari karyawan berpengalaman kepada karyawan junior.
- Investasi pada program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri konstruksi sangat diperlukan.
- Penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung harus menjadi prioritas manajemen.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di sektor konstruksi dan menawarkan implikasi praktis bagi manajer dalam merancang strategi peningkatan produktivitas berbasis pengembangan SDM dan lingkungan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan geografis dan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor konstruksi.

Referensi

- [1] N. P. Angelica and V. H. Puspasari, "Kajian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Proyek Konstruksi," *Jurnal Basement*, vol. 2, no. 1, pp. 37–44, 2024.
- [2] Y. K. Ndruru, "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, vol. 5, no. 1, pp. 129–134, 2022.
- [3] V. Firdaus and M. Oetarjo, *Manajemen Kompensasi*, 1st ed. Sidoarjo: Umsida Press, 2022.
- [4] I. Butar and A. Nuridin, "The Effect of Compensation on Employee Performance in Retail Sector," *Journal of Management Science*, vol. 18, no. 3, pp. 125–138, 2022.
- [5] A. Triana, S. Munfaqiroh, and Y. Liana, "Pengaruh Pengalaman, Kemampuan, dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Home Industry FreshyBag Malang)," *Jurnal Penataran*, vol. 1, no. 1, pp. 607–735, 2022.
- [6] M. Lubis and S. Suhada, "The Influence of Work Experience on Employee Productivity," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 7, no. 2, pp. 45–60, 2021.
- [7] M. Rahmah, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Education and Development*, vol. 11, no. 2, pp. 1–7, 2023.
- [8] Y. Alexander and C. M. Firdausy, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor PT XYZ," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 3, pp. 302–306, 2021.
- [9] R. Kharismaningsih, S. Suryanto, and F. Asmarani, "The Impact of Education and Training on Employee Productivity in Public Sector Organizations," *Journal of Public Administration*, vol. 30, no. 1, pp. 88–101, 2023.
- [10] S. Hardianti, Sinto, and Nur'ainun, "Kajian Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Pusat Medan," *Jurnal Bonanza*, vol. 1, no. 1, pp. 129–142, 2021.
- [11] J. Panjaitan, "The Effect of Work Environment on Employee Performance in Indonesia," *Journal of Business and Management*, vol. 22, no. 4, pp. 98–110, 2017.
- [12] F. Sofian and N. Julkarnain, "Work Experience and Its Impact on Employee Performance in Government Agencies," *Public Administration Journal*, vol. 12, no. 1, pp. 42–53, 2019.
- [13] N. Wulandari, H. Firdaus, and S. Cahyani, "The Role of Training in Improving Employee Productivity: The Case of Indonesian Public Companies," *Journal of Business Education*, vol. 23, no. 1, pp. 76–90, 2022.
- [14] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [15] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- [16] A. Dinantara and R. Oktaviani, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Alfabet Berkas Citrabuana," *Jurnal JSDM*, vol. 3, no. 1, 2020.
- [17] N. Agustina and et al, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 4, no. 2, 2016.
- [18] M. Rosyid, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Pendas*, 2024.
- [19] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- [20] A. Y. Sasongko, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dong Young Tress Indonesia)," Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Yogyakarta, 2018.

Referensi

- [21] M. Ilham, "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris," *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, vol. 11, no. 1, pp. 13–20, 2022.
- [22] Y. Itafia, W. Cipta, and F. Yudiaatmaja, "Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 4, no. 1, 2016.
- [23] L. S. Kumbadewi, I. W. Suwendra, and G. P. A. J. Susila, "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 9, no. 1, pp. 1–9, 2021.
- [24] B. Prabowo, A. Samsudin, Marpaung, Siti Amalia, M. F. Atharyan, and H. M. Kartikasari, "Pendidikan dan Pelatihan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 8, no. 1, pp. 1678–1684, 2024.
- [25] Sulaiman and Asanudin, "Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai," *Jurnal Akuntanika*, vol. 6, no. 1, pp. 38–45, 2020.
- [26] E. Sumarno, A. Pradhanawati, and N. Farida, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal).", *Diponegoro Journal of Management*, vol. 2, no. 2, pp. 1–10, 2013.
- [27] G. Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa, 2008.
- [28] D. Putri, "Jenis Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 45–60, 2023.
- [29] B. Santoso and et al, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 12, no. 2, pp. 123–135, 2024.
- [30] N. M. I. Purnami and I. W. M. Utama, "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 9, pp. 5611–5631, 2019.
- [31] P. Candrawardhani, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Riset Inovasi (MRI)*, vol. 3, no. 2, 2023.
- [32] N. Handayani and S. Wulandari, "Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan," *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol. 11, no. 1, 2023.
- [33] R. Fadillah, D. Nopriansyah, and B. Setiawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, vol. 5, no. 1, 2024.
- [34] H. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- [35] R. Sari, "The Role of Compensation in Enhancing Employee Job Satisfaction and Performance," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 215–230, 2021.
- [36] K. Musdalifa, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang," *Fokus Ekonomi*, vol. 3, no. 2, pp. 25–35, 2018.
- [37] G. V Jacobis, C. Kojo, and R. S. Wenas, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA*, vol. 5, no. 2, 2017.
- [38] F. Fernando and H. Nuridin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajaerba Indochem," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 10, no. 2, pp. 150–160, 2022.
- [39] S. Hermawan and Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- [40] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM," *European Business Review*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019.