



## PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSI SUNAN KUDUS

Yuwanda Al-Aziz Pramana<sup>✉</sup>, Askar Yunianto<sup>2</sup>

[yuwandaal-azizpramana@mhs.unisbank.ac.id](mailto:yuwandaal-azizpramana@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>, [askar@edu.unisbank.ac.id](mailto:askar@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang

### Informasi Artikel

#### History of Article

Received Februari 2024

Accepted Mei 2024

Published Juni 2024

#### Keywords:

Keterlibatan Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Kompensasi,  
Kinerja Pegawai

### Abstrak

Studi ini bermaksud memahami pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Objek studi ini yaitu Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Studi ini menerapkan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini memakai kuesioner sehingga diperoleh sumber data primer yang meliputi identitas dan tanggapan para responden. Populasi studi ini yaitu semua pegawai RSI Sunan Kudus yang berjumlah 816 pegawai dengan purposive sampling dalam menetapkan batasan kriteria, yaitu pegawai RSI Sunan Kudus dengan pendidikan minimal D3 dan pegawai RSI Sunan Kudus pada bagian perawat, sehingga menghasilkan sampel sejumlah 166 pegawai. Pada studi ini analisis data yang dipergunakan yaitu pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji fit model melalui koefisien determinasi dan uji simultan, uji hipotesis serta analisis regresi linear berganda yang dianalisis dengan program IBM SPSS 26. Hasil analisis studi mengindikasikan: (1) Keterlibatan kerja memiliki dampak positif serta signifikan berkenaan kinerja pegawai, (2) Lingkungan kerja memiliki dampak positif serta signifikan berkenaan kinerja pegawai, (3) Kompensasi memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan berkenaan kinerja pegawai.

### Abstract

This study aims to understand the influence of work involvement, work environment and compensation on employee performance. The object of this study is the Sunan Kudus Islamic Hospital. This study applies quantitative methods. This research's data collection technique uses a questionnaire to obtain primary data sources which include the identity and responses of the respondents. The population of this study is all employees of RSI Sunan Kudus, totaling 816 employees using purposive sampling in determining the criteria limits, namely employees of RSI Sunan Kudus with a minimum education of D3 and employees of RSI Sunan Kudus in the nursing department, resulting in a sample of 166 employees. In this study, the data analysis used is instrument testing through validity and reliability tests, model fit testing through coefficient of determination and simultaneous tests, hypothesis testing and multiple linear regression analysis analyzed using the IBM SPSS 26 program. The results of the study analysis indicate: (1) Work engagement has a positive and significant impact on employee performance, (2) The work environment has a positive and significant impact on employee performance, (3) Compensation has a positive and insignificant impact on employee performance.

© 2024, Universitas Negeri Gorontalo

✉ Corresponding author : Yuwanda Al-Aziz Pramana  
Address: Jl. Candi Penataran 2, Kalipancur, Semarang  
E-mail: [yuwandaal-azizpramana@mhs.unisbank.ac.id](mailto:yuwandaal-azizpramana@mhs.unisbank.ac.id)

p-ISSN : 1979-1607  
e-ISSN : 2747-0059

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sebuah perusahaan harus selalu menyesuaikan strateginya dalam menyikapi perubahan pada kemajuan perekonomian yang terjadi di lingkungan global. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung juga pada kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengatur berbagai macam sumber daya yang dimiliki perusahaan, salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar maka tenaga kerja dapat memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai misi dan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor penting dalam sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat salah satunya adalah kontribusinya terhadap organisasi dalam bentuk kinerja. Suatu perusahaan atau instansi harus dapat meningkatkan kinerja para pegawainya dengan baik agar dapat berjalan dengan optimal. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keinginan dari para pegawai yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

Dalam mengetahui tolak ukur kinerja pegawai pada suatu perusahaan, dapat dilihat dari hasil realisasi kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Apabila target penilaian yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil realisasi kinerja yang dicapai oleh para pegawai, maka dapat dikatakan kinerja pegawai sudah baik, jika sebaliknya maka kinerja pegawai perlu ditingkatkan kembali untuk mengoptimalkan kinerjanya. Salah satunya, berikut merupakan tabel penilaian kinerja pegawai :

Tabel 1. rata-rata penilaian kinerja pegawai perawat pkwt RSI Sunan Kudus Tahun kerja 2019-2022

NO	Tahun Kerja	Target	Rata-Rata Nilai Kinerja atau Realisasi	Selisih
1	2019	100%	82,49	-
2	2020	100%	84,23	1,74
3	2021	100%	82	2,23
4	2022	100%	79,65	2,35

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Hasibuan (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah Lingkungan kerja dan Kompensasi. Sedangkan menurut Cash & Fischer (1987) dalam Safaria dan Yunastiwi (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah keterlibatan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kurang optimalnya kinerja adalah keterlibatan kerja. Menurut Robbins (2001) Keterlibatan kerja merupakan pegawai dengan keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaan yang ditandai dengan pegawai mempunyai kepedulian tinggi terhadap pekerjaan dan memiliki perasaan terikat secara psikologis pada pekerjaan yang dilakukannya serta dengan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi pegawai dilibatkan pada suatu pekerjaan maka akan membuat penguasaan pekerjaan yang diberikan menjadi semakin baik.

### Kajian penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini menurut penelitian dari Surjo Hadi, dkk (2020) dan Penelitian dari Natalia G.C. Wokas (2022) yang menyatakan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya pada penelitian Dede Indra, dkk (2019) ditemukan perbedaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yang dimana persamaanya sama-sama meneliti mengenai keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif serta analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang terdapat pada objek penelitian, jumlah responden serta teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan penelitian terdahulu menggunakan random sampling dan sampel jenuh. Sedangkan

penelitian yang sekarang menggunakan teknik *nonprobability sampling*.

Selain faktor keterlibatan kerja, faktor lain yang diprediksi mempengaruhi terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi di lingkungan kerja sekitar, dimana seseorang bekerja dengan metode kerjanya dalam pengaturan kerja yang baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, dimana lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada para pegawai.

#### **Kajian penelitian terdahulu.**

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini menurut penelitian dari Oktavia dan Jhon Fernos (2023) dan Penelitian dari Kusnia Lindasari dan Askar Yuniyanto (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya pada penelitian Rizal Nabawi (2019) ditemukan perbedaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang, dimana persamaanya sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif serta analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang terdapat pada objek penelitian, jumlah responden serta teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan penelitian terdahulu menggunakan total sampling dan proporsional dan random sampling. Sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik *nonprobability sampling*.

Selain faktor lingkungan kerja faktor lain yang diprediksi mempengaruhi terhadap kinerja adalah kompensasi. Menurut Mangkunegara (2005) bahwa kompensasi adalah proses administrasi berupa upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Dalam pemberian kompensasi yang sesuai maka pegawai akan merasa puas dan semangat dalam menjalankan tugas yang dikerjakannya, sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dapat membuat penurunan semangat kerja pegawai yang akan berdampak juga bagi perusahaan.

#### **Kajian penelitian terdahulu.**

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini menurut penelitian dari Moch Alfiansyah (2021) dan penelitian dari Jhon Fernos dan Istitkharah Wipi (2023) menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya pada penelitian Anton Hindardjo dan Utami (2019) ditemukan perbedaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang, dimana persamaanya sama-sama meneliti mengenai kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja, jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear berganda serta penelitian Anton Hindardjo dan Utami (2019) yang sama dalam teknik dalam pengambilan sampel. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang terdapat pada objek penelitian, jumlah responden serta teknik pengambilan sampel yang dilakukan Moch Alfiansyah (2021) dan penelitian dari Jhon Fernos dan Istitkharah Wipi (2023) dengan menggunakan teknik slovin dan total sampling. Sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik *nonprobability sampling*.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas yang menunjukkan masih adanya research gap, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan mengenai variabel Keterlibatan kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada objek penelitian yang dituju yaitu Rumah Sakit Islam Sunan Kudus”.

## **Kajian Teori**

### **Kinerja Pegawai.**

Kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perlu diperhatikan untuk menjalankan fungsi serta peran sesuai dengan aturan agar menjadi teladan bagi yang lainnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Hasibuan (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah Lingkungan kerja ( Suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal ) dan Kompensasi ( Pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi ). Menurut Cash & Fischer (1987) dalam Safaria (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah keterlibatan kerja pegawai (keterlibatan kerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya).

Dimensi dan indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2013) dimensi kinerja pegawai dibagi menjadi 5 yang diantaranya adalah kualitas kerja (kerapihan,ketelitian,mutu pekerjaan), kuantitas kerja (target pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan dalam melaksanakan tugas,tepat waktu menyelesaikan tugas), tanggung jawab (hasil kerja,mengambil keputusan,membuat laporan kerja), kerjasama (jalinankerjasama,kekompakan,antusiasme)dan inisiatif (kemandirian,memahami masalah yang terjadi,solusi memecahkan masalah).

### **Keterlibatan Kerja.**

Keterlibatan Kerja Menurut Robbins (2001) Keterlibatan kerja merupakan pegawai dengan keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaan yang ditandai dengan pegawai mempunyai kepedulian tinggi terhadap pekerjaan dan memiliki perasaan terikat secara psikologis pada pekerjaan yang dilakukannya serta dengan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Dampak Keterlibatan Kerja menurut Cohen (2003) yaitu : Menghabiskan waktunya untuk berkerja, Peduli dan puas terhadap pekerjaannya, Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, Tingkat absensi dan turn over intention rendah dan Memiliki motivasi yang tinggi. Cohen mengatakan juga bahwa orang yang memiliki keterlibatan tinggi merupakan orang yang menganggap bahwa pekerjaan adalah bagian penting di dalam hidupnya dalam bekerja. Sehingga seseorang dapat mengekspresikan diri bahwa pekerjaannya yang dilakukan merupakan aktivitas penting di dalam kehidupannya.

Dimensi dan indikator keterlibatan kerja Menurut Menurut Luthans (2006), keterlibatan kerja memiliki beberapa dimensi diantaranya: Perasaan berarti (berharga,berguna,bernilai), Rasa aman (citra diri,status,karier), perasaan ketersediaan (fisik personal,emosional,kognitif).

### **Lingkungan Kerja.**

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif berguna dalam meningkatkan optimalnya kinerja pegawai, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dampak Lingkungan Kerja menurut Soetjipto (2004) bahwa terdapat 4 dampak pada lingkungan kerja diantara lain : Kenyamanan pegawai, Perilaku pegawai, Kinerja pegawai dan Tingkat stress pegawai. Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kinerja seorang pegawai, dalam kondisi kerja para pegawai yang terjamin akan berdampak juga pada naiknya kinerja para pegawai secara berkelanjutan.

Dimensi dan indikator Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja pada sebuah perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dengan pengertian pada kedua dimensi sebagai berikut : Lingkungan Kerja Fisik (pencahayaan,sirkulasi udara,kebisingan,warna,ruang gerak,keamanan dalam bekerja) dan Lingkungan Kerja non Fisik (hubungan atasan dengan pegawai,hubungan rekan kerja setingkat,hubungan pegawai dengan atasan).

### Kompensasi.

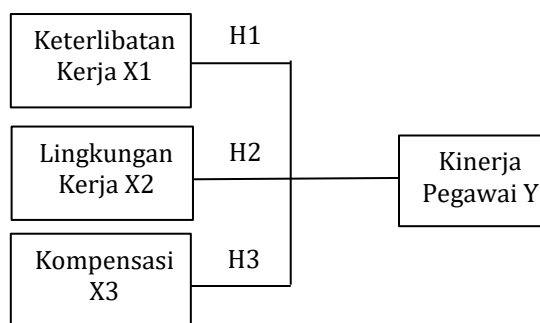
Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan kompensasi yang tinggi akan membuat pegawai termotivasi untuk mampu melakukan pekerjaan dengan sangat baik yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga dapat mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

Dampak kompensasi menurut Marnis dan Priyono (2008), beberapa dampak positif dalam pemberian kompensasi yang baik adalah sebagai berikut: Kinerja pegawai lebih baik, Pegawai bekerja lebih efektif dan efisien, Meningkatkan kepuasan pegawai, Meningkatkan motivasi pegawai, Meningkatkan SDM unggul dan Meningkatkan disiplin kerja. Dalam pemberian kompensasi diharapkan dapat sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dikerjakan oleh masing-masing pegawai sehingga mampu

meningkatkan produktifitas para pegawai serta meningkatkan kepuasan pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien dan perusahaan dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Dimensi dan indikator Kompensasi. Menurut Dessler (2015) dalam Heryati (2017) dimensi pada kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai, meliputi sebagai berikut: Pembayaran Finansial Langsung (gaji,insentif,bonus) dan Pembayaran Finansial Tidak Langsung (tunjangan, asuransi, cuti, fasilitas).

### Model Grafis Penelitian.



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan mengumpulkan data secara struktur menggunakan alat pengukuran kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan metode statistik untuk mendapatkan hasil pengukuran. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada para responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang meliputi identitas dan tanggapan para responden terhadap pengisian kuesioner sesuai dengan variabel dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Islam Sunan Kudus yang berjumlah 816 pegawai. Pada pengambilan sampel penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang dipilih dalam pertimbangan tertentu untuk

memperoleh sampling dengan kriteria yang dikehendaki. Hasil kriteria sampel yang diperoleh sebagai berikut : Pegawai RSI Sunan Kudus dengan pendidikan minimal D3 dan Pegawai RSI Sunan Kudus pada bagian perawat, sehingga mendapatkan jumlah sampel sebanyak 166 responden

Pada penelitian ini analisis data yang dipergunakan yaitu pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji fit model melalui koefisien determinasi dan uji simultan, uji hipotesis serta analisis regresi linear berganda. Analisis data yang dilakukan bertujuan untuk mengolah data yang sudah terkumpul dari proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk tanggapan para responden sehingga dapat memberikan hasil guna menemukan informasi yang berguna untuk menemukan permasalahan yang terjadi sehingga dapat memberikan solusi dalam penelitian. Program IBM SPSS 26 digunakan sebagai alat bantu untuk perhitungan analisis data yang dilakukan dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel.**

Variabel	Indikator	Valid	Mean	Median	Mode
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	149	4,21	4	4
	X1.2	149	4,42	4	4
	X1.3	149	4,40	4	4
	X1.4	149	4,06	4	4
	X1.5	149	4,23	4	4
	X1.6	149	4,18	4	4
	X1.7	149	4,10	4	4
	X1.8	149	4,09	4	4
	X1.9	149	4,13	4	4
Rata-rata		149	4,20	4	4
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	149	4,12	4	4
	X2.2	149	4,18	4	4
	X2.3	149	3,86	4	4
	X2.4	149	4,05	4	4
	X2.5	149	3,94	4	4
	X2.6	149	4,03	4	4
	X2.7	149	4,02	4	4
	X2.8	149	4,17	4	4
	X2.9	149	4,21	4	4
Rata-rata		149	4,06	4	4
	X3.1	149	3,56	4	4

Kompensasi (X3)	X3.2	149	3,17	3	4
	X3.3	149	3,33	3	4
	X3.4	149	4,14	4	4
	X3.5	149	4,11	4	4
	X3.6	149	4,09	4	4
	X3.7	149	3,86	4	4
Rata-rata		149	3,75	3,71	4
Kinerja (Y)	Y.1	149	4,36	4	4
	Y.2	149	4,20	4	4
	Y.3	149	4,17	4	4
	Y.4	149	4,22	4	4
	Y.5	149	4,17	4	4
	Y.6	149	4,13	4	4
	Y.7	149	4,23	4	4
	Y.8	149	4,26	4	4
	Y.9	149	4,19	4	4
	Y.10	149	4,36	4	4
	Y.11	149	4,33	4	4
	Y.12	149	4,14	4	4
	Y.13	149	3,96	4	4
	Y.14	149	4,12	4	4
	Y.15	149	4,01	4	4
Rata-rata		149	4,19	4	4

Berdasarkan tabel diatas mengenai jawaban para responden dalam variabel Keterlibatan Kerja menunjukkan *mean* (nilai rata-rata) = 4,20 sedangkan *median* (nilai tengah) = 4 dan *mode* (nilai yang sering muncul) = 4 namun masih terdapat nilai indikator dengan rata-rata terendah pada indikator 4 dengan nilai 4,06. variabel Lingkungan Kerja menunjukkan *mean* (nilai rata-rata) = 4,06 sedangkan *median* (nilai tengah) = 4 dan *mode* (nilai yang sering muncul) = 4 namun masih terdapat nilai indikator dengan rata-rata terendah pada indikator 3 dengan nilai 3,86. variabel Kompensasi menunjukkan *mean* (nilai rata-rata) = 3,75 sedangkan *median* (nilai tengah) = 3,71 dan *mode* (nilai yang sering muncul) = 4. namun masih terdapat nilai indikator dengan rata-rata terendah pada indikator 2 dengan nilai 3,17. variabel Kinerja Pegawai menunjukkan *mean* (nilai rata-rata) = 4,19 sedangkan *median* (nilai tengah) = 4 dan *mode* (nilai yang sering muncul) = 4. namun masih terdapat nilai indikator dengan rata-rata terendah pada indikator 13 dengan nilai 3,96.

Dengan menggunakan skala likert 1-5 pada kuesioner dan memperlihatkan hasil pada

ukuran statistik sehingga menemukan jumlah pada nilai mean, median, mode, minimum dan maximum dari pernyataan para responden pada masing-masing indikator terhadap variabel penelitian. hal ini dapat disimpulkan bahwa kecenderungan para responden yang menjawab pertanyaan pada kisaran jawaban setuju. Hasil ini mengindikasikan dimana secara keseluruhan mengenai tanggapan pegawai Perawat tentang Keterlibatan kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Sunan Kudus tergolong baik.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas.**

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading of Factor	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	0,877	0,766	Valid
	X1.2		0,733	Valid
	X1.3		0,740	Valid
	X1.4		0,820	Valid
	X1.5		0,890	Valid
	X1.6		0,812	Valid
	X1.7		0,840	Valid
	X1.8		0,777	Valid
	X1.9		0,825	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,874	0,765	Valid
	X2.2		0,776	Valid
	X2.3		0,714	Valid
	X2.4		0,791	Valid
	X2.5		0,814	Valid
	X2.6		0,855	Valid
	X2.7		0,764	Valid
	X2.8		0,849	Valid
	X2.9		0,793	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,815	0,670	Valid
	X3.2		0,625	Valid
	X3.3		0,654	Valid
	X3.4		0,717	Valid
	X3.5		0,703	Valid
	X3.6		0,782	Valid
	X3.7		0,807	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,922	0,647	Valid
	Y.2		0,770	Valid
	Y.3		0,819	Valid
	Y.4		0,841	Valid
	Y.5		0,851	Valid
	Y.6		0,835	Valid
	Y.7		0,877	Valid
	Y.8		0,803	Valid
	Y.9		0,702	Valid
	Y.10		0,712	Valid

	Y.11		0,747	Valid
	Y.12		0,830	Valid
	Y.13		0,696	Valid
	Y.14		0,770	Valid
	Y.15		0,760	Valid

Pengujian validitas digunakan untuk menguji kevalidan suatu instrumen dalam suatu kuesioner dengan menggunakan uji KMO untuk mengukur kecukupan sampel dengan standarisasi nilai 0,5. Uji nilai *loading factor* digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu indikator dengan standarisasi nilai 0,4. Suatu indikator dikatakan valid bila nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 sedangkan dikatakan tidak valid jika nilai *loading factor* kurang dari 0,4.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai KMO dari variabel independent dan variabel dependent masing-masing mendapatkan nilai lebih dari 0,5 sehingga kecukupan pada sampel terpenuhi. Berdasarkan nilai *loading factor* dari variabel independent dan variabel dependent masing-masing mendapat nilai lebih dari 0,4 dan dapat dikatakan untuk semua indikator adalah valid. Sehingga pengujian validitas menggunakan uji KMO dan nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada masing-masing variabel independent dan variabel dependent adalah valid

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.**

Variabel	Cronbach Alpha	N. Cronbach Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,7	0,929	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,7	0,922	Reliabel
Kompensasi	0,7	0,818	Reliabel
Kinerja	0,7	0,951	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk alat ukur sebuah kuesioner dari indikator pada masing-masing variabel dengan pengukuran setiap butir pernyataan dalam tanggapan responden pada kuesioner. Alat hitung menggunakan *cronbach*

*alpha* dari masing-masing instrumen dengan nilai standarisasi 0,7. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 dan dikatakan tidak reliabel bila kurang dari 0,7.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari variable keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, sehingga untuk semua pernyataan pada masing-masing indikator terhadap keseluruhan variabel dengan menggunakan uji reliabilitas mendapatkan hasil uji adalah Reliabel. Sehingga dengan hasil uji reliabilitas yang reliabel maka dapat dilakukan untuk langkah selanjutnya.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda.**

No.	Hubungan antar Variabel	Nilai koefisien Standardized	t. hitung	sig
1	Keterlibatan Kerja	0,649	9,630	0,000
2	Lingkungan Kerja	0,156	2,271	0,025
3	Kompensasi	0,110	1,913	0,058

Berdasarkan tabel diatas hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0,649X_1 + 0,156X_2 + 0,110X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Dapat ditunjukkan untuk variabel Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel independent yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependent adalah Keterlibatan Kerja.
3. Variabel independent yang paling kecil pengaruhnya terhadap variabel dependent adalah variabel Kompensasi.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi.**

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova	
	(Adj R <sup>2</sup> )	F	Sig
Keterlibatan Kerja	0,701	116,532	0,000
Lingkungan Kerja			
Kompensasi			

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independet dalam menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarnya variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai hasil uji nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,701, yang artinya bahwa variabel Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mampu menjelaskan sebesar 70,1% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dimana kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### Uji Simultan F.

Uji Simultan (F) digunakan untuk mengukur apakah variabel Independent secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Dapat dikatakan berpengaruh jika variabel independent mendapatkan nilai sig kurang dari nilai standarisasi yaitu 0,05. Berdasarkan tabel 6. anova diatas menunjukkan nilai Uji Simultan F yang dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 116,532 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 (signifikan) dan dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Hipotesis.

##### 1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan pada tabel analisis data diatas dapat diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja mendapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat



dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 1 diterima.

**H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

## 2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan pada tabel analisis data diatas dapat diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mendapat nilai signifikansi sebesar 0,025 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 2 diterima.

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

## 3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan pada tabel analisis data diatas dapat diperoleh hasil bahwa kompensasi mendapat nilai signifikansi sebesar 0,058 berdasarkan taraf signifikansi 5% maka lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 ditolak. Sedangkan, dalam taraf signifikansi 10% maka lebih kecil dari 0,10 yang artinya signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 diterima.

**H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.**

## Pembahasan.

Dari hasil analisis data di atas dapat dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh dari setiap variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai, dengan hasil analisis sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis variabel keterlibatan kerja melalui uji validitas memperoleh nilai KMO sebesar 0,877 dimana lebih dari 0,5 sehingga kecukupan pada sampel terpenuhi dan mendapatkan nilai *loading factor* lebih dari 0,4 sehingga untuk semua indikator keterlibatan kerja adalah valid. Variabel keterlibatan kerja melalui uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,929 yang lebih besar dari 0,7, sehingga untuk semua pernyataan pada masing-masing indikator menggunakan uji reliabilitas mendapatkan hasil uji adalah Reliabel.

Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai koefisien beta 0,649 yang menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif. Pada hasil uji signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja mendapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari analisis data menggunakan uji yang dilakukan. Dalam penelitian ini variabel keterlibatan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Surjo Hadi, dkk (2020) dan Natalia G. C. Wokas, dkk (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terlihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan Surjo Hadi, dkk (2020) memiliki perbedaan : dimana penelitian lebih berfokus pada kinerja pegawai di perusahaan, dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel random sampling, serta pada objek bidang pelayaran. Sedangkan penelitian yang

sekarang berfokus pada kinerja pegawai di instansi, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* serta objek yang dilakukan pada rumah sakit islam. penelitian yang dilakukan Natalia G. C. Wokas, dkk (2022) juga memiliki perbedaan : dimana objek penelitiannya pada pegawai PT, PLN Kawangkoan, dengan pengambilan sampel menggunakan metode saturation sampling, serta sampel yang digunakan sebanyak 52 responden. Sedangkan penelitian yang sekarang ber objek di RSI Sunan Kudus, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, serta menggunakan sampel sebanyak 166 responden.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran. Bahwa semakin tinggi pegawai dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka akan membuat penguasaan kinerja yang diberikan menjadi semakin baik. Dengan adanya tingkat keterlibatan kerja seorang pegawai yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menjadikan penguasaan kinerja yang baik oleh pegawai sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil analisis variabel lingkungan kerja melalui uji validitas memperoleh nilai KMO sebesar 0,874 dimana lebih dari 0,5 sehingga kecukupan pada sampel terpenuhi dan mendapatkan nilai *loading factor* lebih dari 0,4 sehingga untuk semua indikator lingkungan kerja adalah valid. Variabel lingkungan kerja melalui uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,922 yang lebih besar dari 0,7, sehingga untuk semua pernyataan pada masing-masing indikator menggunakan uji reliabilitas mendapatkan hasil uji adalah Reliabel.

Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien beta 0,156 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif.

Pada hasil uji signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mendapat nilai signifikansi sebesar 0,025 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari analisis data menggunakan uji yang dilakukan. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023) dan Kusnia Lindasari dan Askar Yuniyanto (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terlihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023) memiliki perbedaan : dimana penelitian ber objek di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, serta jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan penelitian yang sekarang ber objek di RSI Sunan Kudus, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* serta jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. penelitian yang dilakukan Kusnia Lindasari dan Askar Yuniyanto (2019) juga memiliki perbedaan : dimana objek penelitiannya pada pegawai dinas sosial kota Semarang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling, serta sampel yang digunakan sebanyak 117 responden. Sedangkan penelitian yang sekarang ber objek di RSI Sunan Kudus, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, serta menggunakan sampel sebanyak 166 responden.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran. Bahwa semakin nyaman lingkungan di sekitar pekerjaan maka akan menjadikan kinerja para

pegawai menjadi lebih semangat sehingga dapat membuat kinerja para pegawai menjadi maksimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat rasa nyaman bagi para pegawai, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman bagi para pegawai, serta rekan sesama kerja yang baik akan menjadikan pegawai senang dalam bekerja, sehingga hal tersebut akan berdampak pada tercapainya hasil kinerja yang maksimal serta hasil kerja yang diharapkan.

### **3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil analisis variabel kompensasi melalui uji validitas memperoleh nilai KMO sebesar 0,815 dimana lebih dari 0,5 sehingga kecukupan pada sampel terpenuhi dan mendapatkan nilai *loading factor* lebih dari 0,4 sehingga untuk semua indikator kompensasi adalah valid. Variabel kompensasi melalui uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,818 yang lebih besar dari 0,7, sehingga untuk semua pernyataan pada masing-masing indikator menggunakan uji reliabilitas mendapatkan hasil uji adalah Reliabel.

Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien beta 0,110 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif. Pada hasil uji signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa kompensasi mendapat nilai signifikansi sebesar 0,058 yang artinya jika menggunakan taraf signifikansi 5% maka berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan jika menggunakan taraf signifikansi 10% variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari analisis data menggunakan uji yang dilakukan. Dalam penelitian ini variabel kompensasi dinyatakan berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Anton Hindardjo dan Riri Utami (2019) dan Sebastian dan Andani (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terlihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan Anton Hindardjo dan Riri Utami (2019) memiliki perbedaan : dimana penelitian ber objek di BMT se-Kota Tangerang, dengan pengambilan sampel metode *random sampling*, serta pengolahan data menggunakan bantuan SmartPLS. Sedangkan penelitian yang sekarang ber objek di RSI Sunan Kudus, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, serta pengolahan data menggunakan bantuan SPSS 26. penelitian yang dilakukan Sebastian dan Andani (2020) juga memiliki perbedaan : dimana objek penelitiannya pada PT. Bank QNB Indonesia cabang SCBD, dengan berfokus pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, serta pengolahan data menggunakan bantuan SmartPLS. Sedangkan penelitian yang sekarang ber objek di RSI Sunan Kudus, dengan berfokus pada pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, serta pengolahan data menggunakan bantuan SPSS 26

Hasil penelitian ini memberikan gambaran. Bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Kompensasi penting dilakukan mengingat besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis data dalam penelitian yang dilakukan serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi pegawai dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka akan membuat penguasaan kinerja yang diberikan kepada pegawai menjadi semakin baik dan maksimal sehingga dapat membuat kinerja pegawai berjalan secara efektif dan efisien terhadap pekerjaannya. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi maka organisasi harus menciptakan kondisi dimana pegawai memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dalam pekerjaan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin nyaman lingkungan di sekitar pekerjaan maka akan menjadikan kinerja para pegawai menjadi lebih semangat, dengan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan rekan kerja yang baik akan membuat kinerja pegawai dapat bekerja secara maksimal. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi maka organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Jika taraf signifikansi 5%, sedangkan jika menggunakan taraf signifikansi 10% maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja para pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi maka organisasi harus memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan.

## REFERENSI

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Cohen, D. A. (2003). *Quality of Financial Reporting Choice: Determinants and Economic Consequences* (Working Pa). Northwestern University Collins.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah ( Bapenda ) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 647–661.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.  
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (13th ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri. *Economica Sharia*, 2(2), 35–60.
- Hidayat, D. I. T., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii-B Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193–205.
- Hindardjo, A., & Utami, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.  
<https://doi.org/10.58818/Ijeb.V1i2.29>
- Lindasari, K., & Yuniyanto, A. (2019). Pengaruh

- Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Prosiding Sendu\_U\_2019*, 20(1), 419–427.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). Andi Offset.
- Mangkunegara, P. A. A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, P. A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. Dan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Umsu*, 2(2), 170–183.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Jurnal Economina. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Title* (8th Ed.). Prenhallindo.
- Safaria, S., & Yunastiwi, A. S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Seascapes Surveys Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–17.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Qnb Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461–468. <https://doi.org/10.54443/Sinomika.V1i5.615>
- Sedarmayanti, M. P. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Soetjipto, B. W. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.40890>