

## PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EZRA BERKAT ANUGRAH MEDAN

Elisabeth Simangunsong<sup>1</sup>, Romi Andreas GS.<sup>2</sup>, Imelda Purba<sup>3</sup>, Kristina Bangun<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi

No 479 F, 20132, Indonesia

Email: elisabeth [081966@gmail.com](mailto:081966@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, organizational climate and training on employee performance at PT. Erza Berkas Anugrah Medan with a population of 38 employees and a sample of 32 employees. Data collection was carried out through questionnaires, documentation and interviews. The research method used is quantitative. Data analysis in this study used SPSS version 23.00. The results of t show that in terms of compensation, organizational climate and training have a positive and significant partial effect on employee performance. The F test shows that simultaneously the effect of compensation, organizational climate and training on performance has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination is 0.607, meaning that employee performance can be explained by the influence of compensation, organizational climate and training on performance by 60.7%, while the other 39.3% is explained by other variables not included in this study.

**Keywords:** Compensation, organizational climate, training, employee performance

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Notoatmodjo (2013: 24), menjelaskan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja saat melakukan pekerjaan, keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kualitas kinerja para karyawannya, sehingga organisasi tersebut dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya penurunan serta peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya kompensasi, iklim organisasi, dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2013:117), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang di berikan terhadap perusahaan. Kompensasi menjadi suatu aspek paling penting untuk karyawan ataupun company dan instansi. Selain kompensasi, faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Menurut Wirawan (2009:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Penyebab selanjutnya yang memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pelatihan. Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang telah ditentukan

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Rosa (2017) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Opir Sariaik ” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Karundeng (2013), dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (PERSERO) Cabang Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Suryantiko (2018), dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Air Manado) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Ezra Berkas Anugrah Medan yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman dokumen, paket, cargo dengan menggunakan transportasi (Angkutan darat, laut, dan udara) juga melayani kebutuhan pelanggan untuk mengerjakan barang-barang pindahan (moving). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan

**Tabel 1 Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT.Ezra Berkas Anugrah Medan Tahun 2020-2022**

TAHUN	TARGET (unit)		REALISASI	
	Jumlah (unit)	%	Jumlah (unit)	%
2020	36000	100	32.685	90
2021	36000	100	31.362	98
2022	36000	100	30.657	85

Sumber : PT.Ezra Berkas Anugrah

Sesuai dengan tabel 1. diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun 2020-2022 belum optimal dan selalu mengalami penurunan disetiap tahunnya selama tiga tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari data realisasi kerja karyawan yang tidak sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan persentase pencapaian mengalami penurunan disetiap tahunnya. Di duga penyebab turunnya kinerja perusahaan adalah kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan yang masih kurang baik.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ezra Berkas Anugrah Medan?”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan dalam mengapresiasi kinerja karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Menurut Raharjo (2013:109), kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Menurut Simamora (2015: 442), jenis-jenis kompensasi adalah:

1. Kompensasi Finansial, Merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan tunjangan asuransi yang dibayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan karena telah memberikan jasanya kepada perusahaan.
2. Kompensasi non finansial, Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja.

### Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan yang tak terpisahkan dari sebuah organisasi. Pada hakekatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara. Menurut Sunyoto (2012:52) yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain.

Wirawan (2009:133) menjabarkan kategori-kategori atau dimensi yang dirasakan dan dipersepsikan individu untuk mengukur iklim organisasi yaitu:

1. Struktur dimensi.
2. Tanggung jawab
3. Penghargaan
4. Risiko
5. Kehangatan
6. Dukungan
7. Standar
8. Konflik

9. Identitas,.

**Pelatihan**

Untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan karyawan, perusahaan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan karyawan. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Saydam (2005:510), mengemukakan manfaat pelatihan:

1. Menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam bidang tugas.
2. Meningkatkan rasa percaya diridan menghilangkan rasa rendah diri.
3. Memperlancar pelaksanaan tugas.
4. Menambah motivasi kerja.
5. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi.
6. Menimbulkan semangat kerja.
7. Mempertinggi rasa kepedulian terhadap organisasi.
8. Mendorong karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.

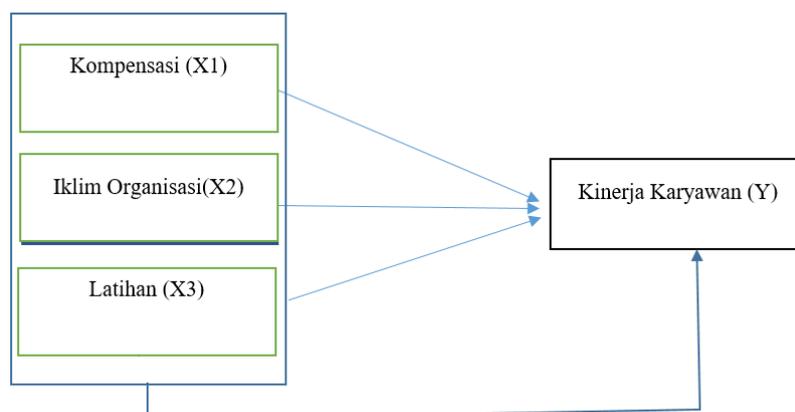
**Kinerja**

Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Mangkunegara (2013:97) berpendapat bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2015: 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Heidjrachman (2000 : 124) indikator kinerja adalah

1. Hubungan kerja, Hubungan kerja merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan meneriam perubahan-perubahan dalam bekerja.
2. Kepemimpinan, Kepemimpinan merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.
3. Kuantitas kerja, Kuantitas dapat dilihat dari volume keluaran target dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja.
4. Keandalan kerja, Keandalan kerja pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas
5. Inisiatif, Inisiatif merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal baru atau dalam mengerjakannya.

**Kerangka Berpikir**



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Apakah kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ezra Berkat Anugrah Medan?”

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ezra Berkat Anugrah Medan yang berjumlah 38 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 32 dari semua anggota populasi. Teknik sample yang digunakan pada penelitian ini adalah judgement sampling. Judgement sampling (*purposive sampling*)

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian angket, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan skala likert.

Tabel 2 Defenisi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.	1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Gaji 5. Bonus 6. Asuransi
2	Iklim Organisasi (X2)	Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.	1. Strujtur 2. Standar 3. Penghargaan 4. Dukungan 5. Komitmen 6. Kebijakan & Peraturan perusahaan 7. Tingkat efektivitas komunikasi 8. Tingkat hubungan karyawan. 9. Tingkat partisipasi atasan
3	Pelatihan (X3)	Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kemampuan karyawan, sehingga mereka mampu membantu tercapainya tujuan organisasi.	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan. 4. Instruktur 5. Peserta 6. Sasaran
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, serta tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Kerja sama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 6. Pengetahuan Pekerjaan 7. Kecekatan Mental 8. Sikap

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian validitas konstruksi (construct validity). Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (judgment experts). Syarat tersebut menurut Sugiyono (2018), yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut: Jika  $r \geq 0,30$  maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan jika  $r < 0,30$  maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2018), "Pengujian reliabilitas dengan internal consistency, dilakukan dengancara mencoba instrumen sekali saja, kemudian yang data yang diperoleh dianalisis dengantechnik tertentu". Pengujian reliabilitas instrumen ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut: Jika  $\alpha \geq 0.50$  artinya instrument reliable. Sedangkan jika  $\alpha < 0.50$  artinya instrument tidak reliable.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Kompensasi), X2 (Iklim Organisasi), X3 (Pelatihan) dan Y 9=(Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus (Supranto. J, 2009:239) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Minat Beli)

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Iklim Organisasi

X3 = Pelatihan

e = Standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana variabel bebasnya adalah kompensasi (X1), iklim organisasi (X2), pelatihan (X3) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 3,172 + 0,770(X_1) + 0,625(X_2) + 0,451(X_3) + e$

Hal ini berarti bahwa kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ezra Berkat Anurah Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.172 artinya jika nilai kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3.172
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,770 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,770 dan apabila kompensasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,770.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,625 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya iklim organisasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,625 dan apabila iklim organisasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,625

4. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,451 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila pelatihan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,451 dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,451.

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi, iklim organisasi, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ezra Berkat Anugrah Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasilnya adalah:

1. Nilai thitung (3,381) > (1,703) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ezra Berkat Anugrah Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Nilai thitung (4,136) > (1,703) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ezra Berkat Anugrah Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Nilai thitung (2,589) > (1,703) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ezra Berkat Anugrah Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

#### **Uji F(Simultan)**

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi, iklim organisasi, pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Hasilnya adalah: Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu, kompensasi, iklim organisasi, dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 13,912% > Ftabel 2,95 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa persentase pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel (Y). Koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,607 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan sebesar 60,7% sedangkan 39,3% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin, motivasi dan semangat kerja.

### **KESIMPULAN**

Adapun hasil dari kesimpulan penelitian adalah:

1. Kompensasi, iklim organisasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ezra Berkat Anugrah Medan.
2. Kompensasi, iklim organisasi, pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ezra Berkat Anugrah Medan.
3. Koefisien Determinasi sebesar 0,607 atau 60,7% menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi variabel kompensasi, iklim organisasi (X2) dan Pelatihan sebesar 60,7% dan sisanya 39,3% lagi dijelaskan oleh penelitian lain atau penelitian sebelumnya.

Sedangkan saran yang dapat diambil dari penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan sebaiknya perusahaan memperhatikan iklim organisasi karyawan seperti kerja sama antar karyawan yang harus diperbaiki. Sekali-kali perusahaan dapat melakukan kegiatan bersama seperti outing, hal ini dapat berguna untuk mempererat hubungan antar sesama karyawan dan diharapkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.
2. Bagi perusahaan dalam hal kompensasi ada baiknya perusahaan memperhatikan pemberian gaji kepada karyawan agar dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat pada PT.Ezra Berkat Anugrah Medan.
3. Bagi perusahaan dalam hal pelatihan sebaiknya perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih (instruktur) yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang ditetapkan dapat berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Bagi perusahaan dalam hal kinerja karyawan perlu meningkatkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan pengetahuan akan pekerjaan karyawannya sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Ezra Berkat Anugrah Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan .Malayu S.P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik.Bandun, Bumi Aksara
- Raharjo, Joko. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Jakarta: Siagian, Sondang. P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung:Bumi Aksara Platinum.
- Simamora, Henry.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: PT. Alfabeta.Sutrisno,
- Edi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2012. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Saydam. Gouzali. 2005.Manajemen Sumber Daya Manusia : Sumber Pendekatan Mikro. Jakarta :PT.Gunung Agung.
- Widodo, Eko Suparno.2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2012. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Karundeng, Christine Chely. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado. Jurnal Manajemen, Volume 2 Nomor 3, Tahun 2013. Diakses pada : 02 Oktober 2013 Jam 20.25.
- Lita Wulantika dan Irma. 2017. Analisis Stress Kerja dan Motiasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. JURISMA. Vol. II No. 2. ISSN:2086-0455.
- Nanda, dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yuta Hotel Manadoi. Jurnal EMBA 7(1). 741-750.
- Risky,dkk. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Surya Pratama Jakarta. Jurnal Perkusi. 2 (2). 285.
- Rosa, Henri. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sirkak. Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3.
- Suryantiko. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT.Air Manado). Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen: Universitas Sam Ratulangi Manado.