

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. YAMAHA THAMRIN BROTHERS LEBONG

Muhammad Ryan Fero Agustian¹, Markoni², M.Noor Armi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr.Hazairin,SH Kota Bengkulu, Indonesia

Email : ryanfero83@gmail.com¹, markoniaswan@gmail.com², muhammadnoorarmi@yahoo.co.id^{3*}

ABSTRACT

This research determine how much influence compensation, work environment organizational culture have performance PT employees. Yamaha Thamrin Brothers Lebong. research sample 20 respondents were employees at PT. Yamaha Thamrin Brothers Lebong, research multiple linear regression analysis methods collecting data questionnaires Likert determination scales, t tests and F tests. Results data processing linear regression calculations $Y = 1,002 = 0.652X_1 + 0.583X_2 + 1.052X_3 + e$. R Square Multiple Determination Coefficient is 0.964, means 96.4%. From the results t test, the calculated t value for the compensation variable (X1) is 2.901 with $\alpha = 0.010 < \alpha = 0.05$, this means that H0 is rejected and Ha is accepted, so the compensation variable influence on employee performance (Y). The calculated t value organizational culture variable (X2) is 2.558 with $\alpha = 0.021 < \alpha = 0.05$, this means H0 is rejected and Ha is accepted, organizational culture variable influence on employee performance (Y). The calculated t value for the work environment variable (X3) is 16.479 with $\alpha = 0.001 < \alpha = 0.05$, this means that H0 is rejected and Ha is accepted, so the work environment variable has an influence on employee performance (Y). From the results F test, the calculated F is 196.693 with $\alpha = 0.001 < \alpha = 0.005$, this means that H0 is rejected and Ha is accepted. Overall, is an influence compensation, work environment and organizational culture on the performance of PT employees. Yamaha Thamrin Brothers Lebong.

DOI:

10.31000/combis.v6i4.11850

Article History:

Received : 01/07/2024

Reviewed : 25/11/2024

Revised : 27/11/2024

Accepted : 30/11/2024

Keywords: *Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Lebong. Sampel penelitian sebanyak 20 responden yang merupakan karyawan di PT. Yamaha Thamrin Brothers Lebong, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert dan determinasi, uji t dan uji F. Hasil pengolahan data perhitungan regresi linear $Y = 1.002 = 0,652X_1 + 0,583X_2 + 1,052X_3 + e$. Koefisien Determinasi Berganda R Square 0,964 yang artinya 96,4%. Dari hasil uji t, t nilai t hitung untuk variable kompensasi (X1) 2,901 dengan $\alpha = 0,010 < \alpha = 0,05$ ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima maka variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X2) 2,558 dengan $\alpha = 0,021 < \alpha = 0,05$ ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) 16,479 dengan $\alpha = 0,001 < \alpha = 0,05$ ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima maka variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji F, F hitung 196,693 dengan $\alpha = 0,001 < \alpha = 0,005$ ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Secara keseluruhan ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Lebong.



INTRODUCTION

Prestasi kerja, atau lebih tepatnya kinerja sumber daya manusia mengacu pada pencapaian aktual seseorang. (Mangkunegara, 2018). Saat menilai apakah suatu bisnis mengalami kemajuan atau penurunan, karyawannya memainkan peran penting. Agar suatu perusahaan dapat berfungsi secara efektif sesuai tujuannya, tentunya kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan yang berhasil merupakan berkat dari kinerja karyawannya. Kompensasi berhak diterima pekerja atau karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka (Shobirin & Siharis, 2022). Iklim tempat kerja harus dipertimbangkan organisasi. Segala sesuatu karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya disebut sebagai lingkungan kerja (Nitisemito, 2015). Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, perusahaan menunjukkan penghargaan atas waktu dan usaha mereka. Pihaknya juga berharap dapat mengoptimalkan kontribusinya untuk memenuhi tujuan perusahaan, antara lain kinerja yang lebih tinggi (Diastuti, 2021).

Yang dibahas dalam contoh ini adalah komponen tempat kerja khususnya, ruang kerja sebenarnya. Lingkungan fisik (Sedarmayanti, 2011) adalah seluruh unsur kerja mempunyai dampak pada pekerja. Ruang kerja fisik akan memotivasi staf untuk bekerja dengan nyaman sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik dan meningkatkan produktivitas.

Budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari upaya perusahaan mencapai tujuan. Membangun perusahaan dengan budaya dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik (Muis et al., 2018). Budaya organisasi mengacu pada kumpulan nilai, kepercayaan, tradisi, atau metode operasi yang dijunjung tinggi dan berdampak pada bagaimana individu dalam perusahaan berperilaku. Memelihara dan menerapkan budaya organisasi dengan sebaik-baiknya akan meningkatkan kinerja para pegawai. Budaya perusahaan perlu dikelola secara efektif jika berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Zainuddin & Nasikhah, 2021).

Grup Thamrin adalah perusahaan terkemuka di Sumatera Selatan, yang mengkhususkan diri dalam industri otomotif, *hospitality*, dan *property*. Thamrin Group, salah satu bisnis terbesar di Sumatera Selatan, bekerja keras menerapkan ide-ide baru yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Sebagai salah satu dealer resmi Yamaha di Kabupaten Lebong, PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu menggunakan sistem kepemimpinan, insentif, dan hukuman sebagai beberapa strategi untuk menginspirasi anggota staf untuk meningkatkan permainan mereka sehingga mereka menjadi lebih baik. Dampak

baik terhadap profitabilitas perusahaan akan dihasilkan dari peningkatan kinerja staf (Fauzan, 2020).

LITERATURE REVIEW

Kompensasi

(Azis, 2019) kompensasi adalah apa yang dibayar pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. (Handoko et al., 2018) mengartikan kompensasi sebagai kata umum untuk keuntungan finansial yang diperoleh individu sebagai akibat dari hubungan kerja mereka dengan perusahaan. (Saleleng & Soegoto, 2015) mengartikan kompensasi organisasi/perusahaan sebagai pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan yang melalui pekerjaannya telah membantu mereka mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja merupakan suatu tempat berkumpulnya beberapa kelompok yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk menunjang visi dan misi perusahaan guna mencapai tujuannya (Yacinda 2018). Menurut (Yuananda & Indriati, 2022). Menurut (Hermawan, 2022) lingkungan fisik tempat pekerja dipekerjakan berdampak pada produktivitas, kesejahteraan, dan kualitas hidup mereka di tempat kerja. Berikut indikator lingkungan kerja Menurut (Munardi et al., 2021) 1.Pencahayaan, 2.Warna, 3.Udara, 4.Suara.

Budaya Organisasi

Organisasi dapat berkembang dan maju dalam industrinya dengan dukungan budaya perusahaan ini.(Kreitner & Kinicki, 2014), kumpulan ide-ide yang dimiliki bersama, diterima secara tertutup, dan dipegang teguh yang berdampak pada bagaimana perasaan dan pemikiran organisasi tentang dirinya sendiri dalam berbagai situasi dan menentukan bagaimana organisasi tersebut akan bereaksi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) hasil kerja selama jangka waktu yang telah ditentukan (biasanya satu tahun). Kinerja diukur dari seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan. Hal ini disebabkan karena kinerja memerlukan persyaratan kriteria kinerja yang harus dipenuhi. Individu yang memenuhi standar tersebut akan dinilai sebagai individu yang berkinerja tinggi, sedangkan individu yang tidak memenuhi standar tersebut akan dinilai sebagai individu yang berkinerja rendah.

RESEARCH METHODS

Melalui penggunaan uji hipotesis, penelitian kuantitatif eksplanatori ini mengungkap keterkaitan antar variabel. Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Yamaha Thamrin Brothers Lebong, menggunakan pengujian parsial menjelaskan bagaimana kompensasi lingkungan kerja budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Partisipan penelitian berjumlah 20 orang yang seluruhnya pekerja PT. Yamaha Thamrin Brothers Lebong. 20 karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini, yang diwakili oleh sampel penelitian ini. pendekatan sampling jenuh, strategi pengambilan sampel dimana setiap populasi diperlakukan sampel (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data membagikan kuesioner Responden langsung PT. Yamaha Thamrin Brother Lebong.

RESULTS

Uji Validitas Data

Uji validitas penelitian ini menunjukkan signifikansi 5%. Setiap variabel diuji gunakan uji validitas. Berikut temuan uji validitas yang dilakukan menggunakan spss 22 terhadap 20 responden pengaruh gaji, lingkungan kerja budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Thamrin Brothers Lebong.

1. Uji Validitas Kompensasi (X1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	,853	,443	Valid
X1.2	,794	,443	Valid
X1.3	,712	,443	Valid
X1.4	,802	,443	Valid
X1.5	,637	,443	Valid
X1.6	,806	,443	Valid
X1.7	,774	,443	Valid
X1.8	,797	,443	Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Dengan menggunakan kriteria yang diperoleh pada tabel $r > r$, uji validitas variabel kompensasi menunjukkan bahwa kondisinya valid untuk setiap pernyataan.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	,908	,443	Valid
X2.2	,842	,443	Valid
X2.3	,724	,443	Valid

X2.4	,940	,443	Valid
X2.5	,887	,443	Valid
X2.6	,861	,443	Valid
X2.7	,895	,443	Valid
X2.8	,887	,443	Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Kriteria r hitung $>$ r tabel memberikan kriteria valid untuk setiap pernyataan dalam uji validitas lingkungan kerja.

3. Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X3.1	,884	,443	Valid
X3.2	,883	,443	Valid
X3.3	,918	,443	Valid
X3.4	,910	,443	Valid
X3.5	,904	,443	Valid
X3.6	,934	,443	Valid
X3.7	,756	,443	Valid
X3.8	,950	,443	Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Kriteria r hitung $>$ r tabel, maka seluruh pernyataan pada uji validitas variabel budaya organisasi mempunyai kondisi valid.

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X3.1	,773	,443	Valid
X3.2	,871	,443	Valid
X3.3	,936	,443	Valid
X3.4	,936	,443	Valid
X3.5	,940	,443	Valid
X3.6	,953	,443	Valid
X3.7	,934	,443	Valid
X3.8	,952	,443	Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Kriteria r hitung $>$ r tabel, maka seluruh pernyataan pada uji validitas variabel budaya organisasi mempunyai kondisi valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	.888	Reliabel
Lingkungan Kerja	.948	Reliabel
Budaya Organisasi	.960	Reliabel
Kinerja Karyawan	.965	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Kinerja karyawan nilai Cronbach alpha 0,965, lingkungan kerja nilai 0,948 budaya organisasi nilai 0,960 kompensasi nilai 0,888. Pernyataan dalam kuesioner diyakini kredibel skor CronbachAlpha-nya lebih 0,60.

Pengujian Normalitas

Tabel 6 Hasil Normalitas

One-Sample KolmogorovSmirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		20	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std.Deviation	1.34476377	
Most Extreme Differences	Absolute	.201	
	Positive	.201	
	Negative	-.167	
Test Statistic		.201	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.033	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.031	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.027
		Upper Bound	.036

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Data dianggap berdistribusi normal jika basis probabilitas (sig) > 0. Nilai signifikansi 0,033 diperoleh dari hasil pengujian SPSS 22, karena nilai ini 0,033 > 0,05 berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan SPSS 22. Nilai VIF diperiksa untuk mengetahui terjadi multikolinearitas atau tidak. Jika VIF > 10 Ada multikolinearitas. Hasil uji asumsi multikolinearitas ditampilkan di bawah ini.

Tabel 7 Hasil Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Vif
1	Kompensai	.226	4.418
	Lingkungan Kerja	.058	17.106
	Budaya Organisasi	.050	19.937

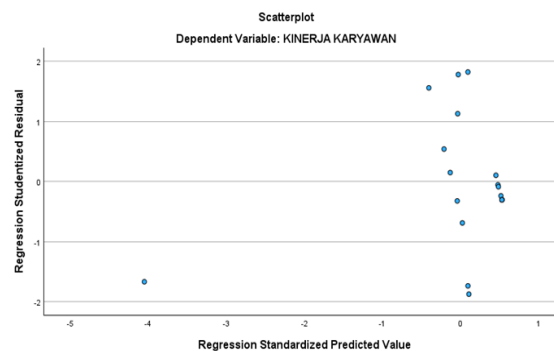
Sumber: data yang diolah dari SPSS 22, 2024

kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi nilai VIF kurang dari 10, dengan kompensasi bernilai 4,418, lingkungan kerja 17,106, dan budaya organisasi 19.937. demikian, dapat dikatakan penelitian ini tidak menemukan adanya multikolinearitas.

Tidak terjadi multikolinearitas variabel dependen dan independen karena nilai toleransi kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi semuanya lebih besardari 10. Nilai tersebut 0,226, 0,058, 0,50.

Pengujian Heteroskedstisitas

Gambar 1 Hasil Heteroskedastisitas



Sumber: data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Grafik scatterplot menunjukkan bagaimana titik-titik tersebar acak diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. penelitian tidak demikian menunjukkan heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Hubungan linier antara dua atau lebih (X1, X2, dan X3) kompensasi lingkungan kerja budaya organisasi (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil uji analisis regresi linier berganda yang dilakukan SPSS 22:

Tabel 8 Hasil Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	1.002	1.651		.607	.552
	Kompensasi	.652	.225	.889	2.901	.010
	Lingkungan Kerja	.583	.228	.785	2.558	.021
	Budaya Organisasi	1.052	.064	1.049	16.479	<.001

Sumber: data yang diolah dari SPSS 22, 2024

1. Nilai kompensasi 0,652 artinya setiap kenaikan kompensasi 1% kinerja karyawan meningkat 0,652 sesuai hasil tabel uji analisis linier berganda.
2. Nilai Lingkungan Kerja 0,583 berarti setiap kenaikan Lingkungan Kerja 1% Kinerja Pegawai meningkat 0,583 sesuai tabel hasil uji analisis linier berganda.
3. Nilai budaya organisasi 1,052 setiap kenaikan budaya organisasi 1% kinerja pegawai meningkat 1,052 sesuai temuan tabel uji analisis linier berganda.

Pengujian Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 9 Hasil Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.982 ^a	.964	.957	1.465

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 22, 2024

Koefisien determinasi atau R Square diketahui 95,7%. Angka menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja budaya organisasi kompensasi 95,7%, sedangkan sisanya 4,3% dipengaruhi variabel tidak tercakup penelitian

Pengujian Hipotesis Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	1.002	1.651		.607	.552
	Kompensasi	.652	.225	.889	2.901	.010
	Lingkungan Kerja	.583	.228	.785	2.558	.021
	Budaya Organisasi	1.052	.064	1.049	16.479	.001

Sumber: data yang diolah dari SPSS 22, 2024

1. Nilai t hitung Kompensasi(X1) 2,901 > nilai t tabel 2,100. disimpulkan Kompensasi(X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai sig 0,010 < 0,05 (5%) berarti H0 ditolak dan Ha diterima. disimpulkan Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Lingkungan Kerja(X2) diperoleh nilai t 2,558 > nilai t tabel 2,100. dikatakan Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Lingkungan Kerja(X2) Secara bersamaan nilai signifikansi 0,021 < 0,05 (5%) menunjukkan penolakan H0 dan penerimaan Ha. dikatakan Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Lingkungan Kerja (X2).
3. Budaya organisasi(X2) diperoleh nilai t hitung 16,479 > nilai t tabel 2,100. dikatakan Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Budaya Organisasi (X3). Secara bersamaan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 (5%) menunjukkan penolakan H0 dan penerimaan Ha. dikatakan Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Budaya Organisasi(X2).

Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.282	3	309.094	166.693	<,001 ^b
	Residual	29.668	16	1.854		
	Total	956.950	19			

Sumber: Data Yang Diolah Dari SPSS 22, 2024

Nilai f 166,693 sedangkan nilai f tabel 3,55. Kompensasi(X1) Lingkungan Kerja(X2) dan Budaya Organisasi(X3) mempunyai pengaruh simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y).

Karena nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,5 (5%), Ha diterima dan H0 ditolak. model regresi dapat digunakan menjelaskan penelitian tentang kinerja karyawan. dikatakan Kompensasi(X1) Lingkungan Kerja(X2) Budaya Organisasi(X3) simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Yamaha Thamrin Brothers Lebong.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Dapat disimpulkan Kompensasi(X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y). Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y). Budaya Organisasi(X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y). Kompensasi Lingkungan Kerja Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian diketahui positif signifikan dipengaruhi kompensasi lingkungan kerja budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers Yamaha Lebong.

Menurut penelitian (Supriyani, 2017) Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Temprina Media Graphic Jember. kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan. Temuan penelitian konsisten penelitian tersebut.

Pengusaha dapat membina ikatan kekeluargaan diantara anggota staf dengan mendorong transparansi, rasa hormat, dan komunikasi yang efektif. Hal ini akan membantu anggota staf merasa nyaman di tempat kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pekerjaan ini dengan melihat berbagai karakteristik atau elemen mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi harga diri PT. Thamrin Brothers Yamaha Lebong.

REFERENCE

- Azis, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–22
- Diastuti, M. (2021). Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *Journal Feb Unmul*, 18(2), 248–252. [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja)
- Fauzan. (2020). Persepsi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Performance Karyawan Pt. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(1), 1–15
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. [Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V1i1.2238](https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2238)
- Hermawan, E. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pt . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53–62
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat*, 67
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. [Https://Doi.Org/10.35313/Jrbi.V3i2.937](https://doi.org/10.35313/Jrbi.V3i2.937)
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Action Seribu Berkat. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 23. [Https://Doi.Org/10.33370/Jmk.V15i1.191](https://doi.org/10.33370/Jmk.V15i1.191)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. [Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V1i1.7](https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7)
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. [Https://Doi.Org/10.32493/Arastirma.V1i2.12371](https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12371)
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung*.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi ...*, 3(3), 695–708. [Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/9656](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9656)
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*

Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.

- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V2i5.188>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta, Cv*
- Supriyani. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Pt Temprina Media Grafika Jember*
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/Jkin.V19i2.11170>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Laznas Nurul Hayat Kediri). *Istithmar : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/Itr.V4i2.2671>