



Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo

Dinda Puspita Ayu Prasanti¹, Mutinda Teguh Widayanto^{2*}, Umi Rahma Dhany³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : mutindateguh@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berlangsung di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo guna untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik sampling purposive. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan diolah dengan metode analisis data berupa uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research was conducted at Dinas Kepemudaan, Olahraga and Pariwisata Probolinggo City with the aim of knowing the effect of compensation, organizational culture, and work motivation partially. The type of research used is a type of quantitative research with a causal relationship. It has two variables, namely the independent and dependent variables. The population in this study were 30 employees of the Probolinggo City Dinas Kepemudaan, Olahraga and Pariwisata. The sampling technique used in this research is non-probability sampling with purposive sampling technique. Data were collected using questionnaires, documentation processed by data analysis methods in the form of validity, reliability, classical assumption tests, normality tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The partial test shows that the compensation and work motivation variables have no effect on employee performance, the organizational culture variable has a effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, dan juga mendapatkan hasil yang maksimal (Widayanto,2021). Tujuan sumber daya manusia bekerja adalah untuk menyalurkan kemampuan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas dalam bekerja. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa karyawan yang di pekerjakan di sebuah perusahaan sebagai pelaku, penggerak, pemikir, dan perencana serta berperan aktif dalam aktivitas perusahaan. Tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya hasil kerja yang baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit. Seorang karyawan akan merasa puas dan bangga ketika prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Untuk mengetahui keberhasilan perusahaan dapat mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan diataranya yaitu pemberian kompensasi yang dapat meingkatkan semangat kerja, budaya organisasi yang baik, dan motivasi yang tinggi.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo?. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo?. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo?.

2. TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai karena telah berkontribusi untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan. Ketika Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai, maka pegawai akan merasa senang dan puas. (Sulistiyani, 2018) Menurut Pandari (2021) indikator kompensasi yaitu: Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas

Budaya Organisasi



Budaya organisasi merupakan norma dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Seiring dengan berjalannya waktu pegawai akan menerapkan kebiasaan yang sering terjadi di perusahaan dan budaya organisasi akan terbentuk sendiri (Wijaya, 2016). Menurut Santosa (2019) Indikator budaya organisasi yaitu: Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, Perhatian Dalam Detail, Berorientasi Kepada Hasil, Berorientasi Kepada Manusia, Berorientasi Tim, Agresif, Stabil

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu sebuah dukungan yang diberikan atasan untuk karyawannya agar karyawan tersebut dapat terpengaruh untuk melakukan sesuatu yang diharapkan perusahaan (Fauziah, 2024). Menurut Hasica (2023) indikator motivasi kerja yaitu : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pencapaian pegawai yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan target perusahaan (Yanuari, 2019). Menurut Pandari (2021) berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu : Kuantitas (jumlah), Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung penelitian Safiih (2023) & Fauziah (2024) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, juga penelitian Sangkaen (2019) & Rizqiyani (2023) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Abadiyah (2016) & Safiih (2023) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga penelitian Girsang (2019) & Marlius (2023) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Fauziah (2024) & Fernos (2023) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, juga penelitian dari Pragiwani (2020) & Mona (2022) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai

H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai

H3 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai



3. METODOLOGI

Jenis riset yaitu kuantitatif dengan hubungan kausal, yang mana riset ini mengamati hubungan sebab akibat variabel terhadap obyek yang diteliti. Riset ini menganalisis adanya pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai agar memperoleh hasil yang terstruktur, fakta dan tepat guna mendapatkan solusi dan dapat disimpulkan. Lokasi riset ini di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo. Populasi riset ini yaitu pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo yang sudah berstatus ASN dengan jumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam riset ini mengenakan teknik Nonprobability sampling adalah suatu cara pemungutan sampel yang tidak memberikan alasan yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan pada riset ini memakai cara penyebaran kuesioner, dan pengambilan gambar mengenai data yang dibutuhkan. Untuk teknik analisis data dalam penelitian ini berupa Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji hipotesis. Dalam pengolahannya menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No. Pernyataan | X1 | X2 | X3 | Y | Ketentuan | Keterangan |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-----------|------------|
| 1 | 0,488 | 0,391 | 0,448 | 0,462 | > 0,361 | Valid |
| 2 | 0,595 | 0,597 | 0,455 | 0,454 | > 0,361 | Valid |
| 3 | 0,615 | 0,549 | 0,778 | 0,536 | > 0,361 | Valid |
| 4 | 0,648 | 0,601 | 0,711 | 0,513 | > 0,361 | Valid |
| 5 | 0,693 | 0,597 | 0,752 | 0,363 | > 0,361 | Valid |
| 6 | 0,558 | 0,685 | 0,601 | 0,412 | > 0,361 | Valid |
| 7 | 0,696 | 0,501 | 0,658 | 0,525 | > 0,361 | Valid |
| 8 | 0,672 | 0,734 | 0,820 | 0,371 | > 0,361 | Valid |
| 9 | | 0,518 | 0,778 | | > 0,361 | Valid |
| 10 | | 0,604 | 0,660 | | > 0,361 | Valid |
| 11 | | 0,655 | | | > 0,361 | Valid |
| 12 | | 0,750 | | | > 0,361 | Valid |
| 13 | | 0,860 | | | > 0,361 | |
| 14 | | 0,769 | | | > 0,361 | |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan jika seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian yaitu Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi



Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,361), sehingga variabel dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Ketentuan | Keterangan |
|------------------------|------------------|-----------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0,768 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,892 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,853 | 0,60 | Realibel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,762 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui jika masing-masing variabel Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Ketentuan Sig | Keterangan |
|------------------------|---------------|----------------------|
| 0.213 | $> 0,05$ | Berdistribusi Normal |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0.213 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | Ketentuan | VIF | Ketentuan | Keterangan |
|-------------------|-----------|-----------|-------|-----------|---------------|
| Kompensasi | 0.584 | 0,10 | 1.712 | 10 | Tidak Terjadi |
| Budaya Organisasi | 0.848 | 0,10 | 1.179 | | Tidak Terjadi |
| Motivasi Kerja | 0.556 | 0,10 | 1.800 | 10 | Tidak Terjadi |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF pada ketiga variabel bebas dengan nilai $1,712 < 10$ untuk variabel bebas Kompensasi, $1,179 < 10$ untuk variabel bebas Budaya Organisasi dan $1,800 < 10$ untuk variabel bebas Motivasi Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Tolerance | Ketentuan | Keterangan |
|------------------------|-----------|-----------|-----------------------|
| Kompensasi (X1) | 0.407 | >0,05 | Tidak Terjadi Masalah |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.997 | >0,05 | Tidak Terjadi Masalah |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.403 | >0,05 | Tidak Terjadi Masalah |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel kompensasi (X1) = 0.407, budaya organisasi (X2) = 0,997 dan motivasi kerja (X3) = 0,403. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients B | Keterangan |
|------------------------|-------------------------------|------------------|
| | 23.244 | |
| Kompensasi (X1) | -114 | Hubungan Negatif |
| Budaya Organisasi (X2) | 249 | Hubungan Positif |
| Motivasi Kerja (X3) | -070 | Hubungan Negatif |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 23.244 + (-0,114) + 0,249 + (-0,070)$$

Hasil persamaan regresi linier menghasilkan konstanta sebesar 23.244 yang berarti bahwa apabila tidak terdapat variabel Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), maka akan menghasilkan nilai dari Kinerja Pegawai (Y) sebesar 23.244. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar - 0,144 artinya jika kompensasi (X1) mengalami penurunan sebesar 1 maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,144. Koefisien regresi variabel (Budaya Organisasi) sebesar 0,249 artinya jika Budaya Organisasi (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 maka akan menaikkan Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0,249. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar - 0,070 artinya jika motivasi kerja (X3) mengalami penurunan sebesar 1 maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,070.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R Square | Keterangan |
|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0,482 | 48,2% berpengaruh |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,482 yang berarti seluruh variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi dan



motivasi kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 48,2% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 51,8% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

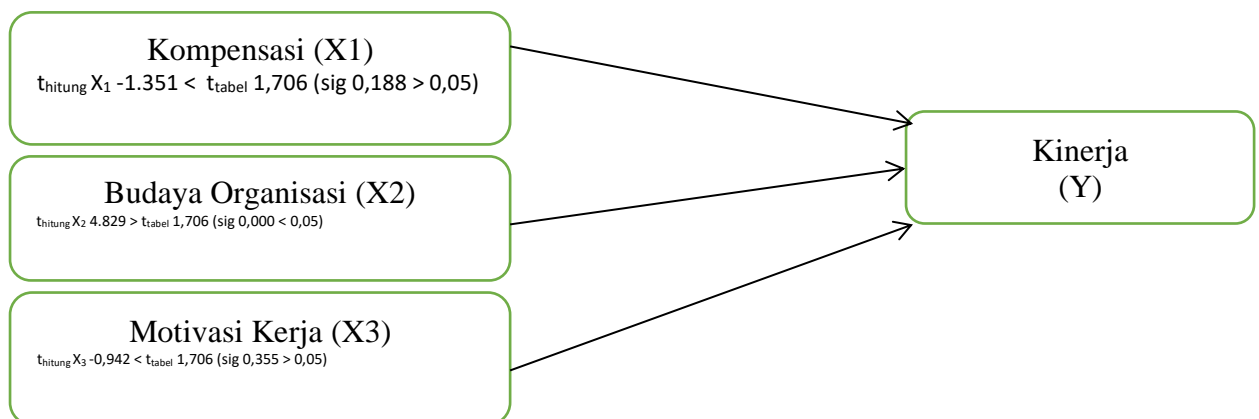
Tabel 8. Hasil Uji T

| Variabel | Sig. | Ketentuan sig. | Keterangan |
|------------------------|-------|----------------|-------------------|
| Kompensasi (X1) | 0,188 | < 0,05 | Tidak Berpengaruh |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,000 | < 0,05 | Berpengaruh |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,355 | < 0,05 | Tidak Berpengaruh |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Diketahui bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung < t tabel sebesar $-1.351 < 2.055$ dan nilai signifikansi $0.188 < 0.05$ sehingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Budaya Organisasi. Diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar $4.829 > 2.055$ dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ sehingga disimpulkan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja. Diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung < t tabel sebesar $-0.942 > 2.055$ dan nilai signifikansi $0.355 > 0.05$ sehingga disimpulkan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo adalah tidak berpengaruh, Hal ini dikarenakan kompensasi yang ada di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo contohnya seperti fasilitas yang



ada di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo kurang memadai sehingga kinerja kurang optimal. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Sangkaen (2019) menunjukkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo adalah berpengaruh secara parsial. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang terdapat pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo sudah berjalan dengan baik, dimana pegawai mampu melakukan kerjasama antar tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Safiih (2023) menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo adalah tidak berpengaruh. Hal ini dikarenakan kurangnya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi adalah salah satu penyebab tidak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Pragiwani (2020) menunjukkan variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo, ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo dan tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Safiih & Haerul Okta Fahmi. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamatan PT. Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Indonesian Journal of Business and Management*.



- Christian Kevin Santosa. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Global Tapi Di Malaysia. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*.
- Darmadi & Ratna Sari. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang
- Doni Marlius & Lafenia Mayang Sari. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Dony Kurniawan. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Dra. Ambar Teguh Sulistyani, M.Si. & Dra. Rosidah, M.Si. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Erick Putra Wijaya. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya. *Agora*.
- Jhon Fernos & Istikharah Wipi. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Khaeruman, (2021) Khaeruman, Luis Marnisah, Yuary Farradia, Eni Erwant, Nur Aisyah, Nurdin Natan, and Mutinda Teguh Widayanto. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY, 2021
- Mahdiyah Indah Hasica, Puji Isyanto, Dini Yani. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*.
- Meita Pragiwani, Elva Lestari, Mohammad Benny Alexandri. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*.
- Mona & Ignatus Soni Kurniawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Rifdah Abadiyah & Didik Purwanto. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan RnD*. Alfabeta
- Sulpiani Pandari. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posindonia Palopo. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*.
- Syifa Fauziah & Shintia Marlinda Siahaan. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*.



- Vida Rizqiyani. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non- Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Wulan SariGirsang. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- Yayan Januari. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*