

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Karyawan Di Universitas XYZ

Vania Adhista¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, vaniadhista@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstract

In an increasingly competitive work world, companies must ensure that their employees feel valued and work in conditions that support productivity. Fair compensation and a comfortable physical work environment are two important factors that are believed to improve employee performance. Therefore, this research focuses on how these two variables influence performance at XYZ University. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of compensation and work environment on employee performance at XYZ University. The research method uses quantitative methods with a descriptive descriptive research type. The sample for this research was 175 employees at XYZ University. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple regression analysis. These descriptive results show that the three variables are in the good category, with compensation having no positive and insignificant effect, while the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords-multiple regression analysis, compensation, employee performance, physical work environment, XYZ university.

Abstrak

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka merasa dihargai dan bekerja dalam kondisi yang mendukung produktivitas. Kompensasi yang adil dan lingkungan kerja fisik yang nyaman adalah dua faktor penting yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja di Universitas XYZ. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ. Metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif verikatif, sample dari penelitian ini berjumlah 175 orang karyawan Universitas XYZ. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil deskriptif tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam kategori baik, dengan kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci-analisis regresi berganda, kompensasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik, universitas XYZ.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, perusahaan perlu memperhatikan kualitas karyawannya sebagai asset penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Universitas XYZ sebagai salah satu universitas swasta ternama di Bandung menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ.

Sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang mereka berikan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah pendapatan berbentuk uang maupun barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang adil, karyawan cenderung memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut, sehingga mengakibatkan perusahaan harus melakukan recruitment yang kemudian memerlukan dana untuk melakukannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memberikan suasana yang nyaman, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Seperti yang disampaikan oleh Mutia et al. (2014), lingkungan kerja fisik di suatu perusahaan dapat menjadi pengaruh besar bagi tingkat produktivitas karyawan. Tidak jarang seorang karyawan akan mengundurkan diri dari suatu perusahaan jika ia merasa tidak nyaman ketika berada di lingkungan kerja. Hal ini dapat menjadi suatu ancaman maupun sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan demi mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Hal ini kemudian menjadi suatu pertimbangan besar untuk perusahaan, di mana perusahaan menginginkan tenaga kerja yang kompeten dan mumpuni di berbagai bidang, sementara salah satu hal yang menjadi pengaruh atas kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, artikel jurnal ini akan melakukan penelitian dengan sistematik literature review mengenai "Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Universitas XYZ"

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, tunjangan, dan bonus. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2009). Ia juga menyatakan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang mereka berikan pada perusahaan. Menurut Kasmir (2016), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang berbentuk keuangan ataupun non keuangan.

1. Indikator Kompensasi:

Indikator dimensi kompensasi menurut Elmi (2018:93)

- a. Kompensasi Langsung: Gaji, insentif, bonus
- b. Kompensasi Tidak Langsung: Tunjangan, asuransi, cuti, fasilitas.

B. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mutia et al., 2014). Kasmir (2016:192) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki makna mengenai segala sesuatu yang berada di tempat kerja seperti layout, ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan antar rekan kerja, dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja seorang karyawan. Sementara itu menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator dimensi lingkungan kerja fisik menurut Sunyoto (2013:11-15)

- a. Penerangan
- b. Kebisingan
- c. Suhu udara
- d. Ruang gerak yang memadai
- e. Pewarnaan
- f. Keamanan

C. Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang menentukan baik buruknya tingkat pencapaian suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat jika kinerja karyawannya baik, demikian sebaliknya. Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Adanya manajemen kinerja adalah untuk mengarahkan organisasi ke tujuan yang dapat memaksimalkan tingkat produktivitas karyawan, tim, dan organisasi (Mondy dan Martocchio, 2016).

Wibowo (2014) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Akan tetapi, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

1. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2016:260) menyatakan indikator dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Kemandirian
- d. Kerjasama

D. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

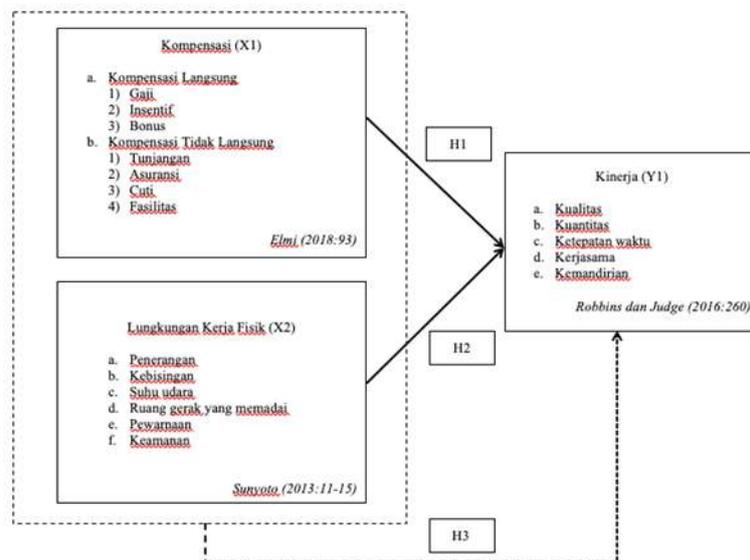
Menurut Suwati (2013:51), kompensasi yang diberikan pada karyawan harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika terpenuhi, maka kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi tidak tepat waktu, maka dapat berakibat pada sikap, kedisiplinan, dan menurunnya motivasi kerja karyawan.

E. Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Disampaikan oleh Griffin dalam Sinambela (2017:481), kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang terdapat dalam diri karyawan, sehingga lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka bekerja dengan lebih giat dan tekun untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini maka kerangka pemikiran secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (
Sumber: Data olahan penulis 2023)

G. Hipotesis

Sujarweni (2015:68) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari tujuan penelitian yang merupakan turunan dari kerangka pemikiran dalam penelitian yang bersangkutan. Berdasarkan perumusan masalah maka penulis menentukan hipotesis pemikiran penelitian sebagai berikut:

1. H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ
2. H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ
3. H3: Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H. Ruang Lingkup Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas XYZ dengan sampel yang diambil secara acak sejumlah 175 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independent pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja fisik.

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:130) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Universitas XYZ yang berjumlah 322 orang. Selain itu Sugiyono (2019:131) menyatakan bahwa sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang bersangkutan.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{322}{1 + 322(0,05)^2} = 175$$

Dari perhitungan tersebut, maka sample yang digunakan pada penelitian ini adalah 175 orang karyawan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:121) menyatakan bahwa data primer adalah data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data. Dengan kata lain, data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumbernya. Pada penelitian ini, sumber data primer yang dimaksud didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan print out yang diberikan kepada karyawan Universitas XYZ.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Tanggapan Responden mengenai Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata
1	Kompensasi Langsung	225	635	125	47	9	1041	3,95
2	Kompensasi Tidak Langsung	280	516	195	53	0	1044	3,96
Jumlah		505	1151	320	100	9	2085	3,96
Persentase		24%	55%	15%	5%	0%	100%	BAIK

Sumber: Olahan data penulis, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel Kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi Kompensasi Langsung memperoleh rata-rata paling rendah yakni 3,95. Hal ini mempunyai makna, aspek Kompensasi Langsung perlu dilaksanakan secara optimal. Misalnya bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja individu atau divisi dan berkomitmen melakukan evaluasi berkala dan berkesinambungan.

Tabel 2. Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata
1	Pencahayaan	93	199	56	0	0	348	4,08
2	Kebisingan	73	188	83	4	0	348	3,93

3	Sirkulasi Udara	84	172	77	13	2	348	3,91
4	Ruang Gerak	75	202	66	5	0	348	3,97
5	Pewarnaan	48	197	94	8	1	348	3,79
6	Keamanan	55	192	92	9	0	348	3,82
	Jumlah	428	1150	468	39	3	2088	3,92
	Persentase	20%	55%	22%	2%	0,1%	100%	BAIK

Sumber: Olahan data penulis, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel Lingkungan Kerja Fisik di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi Keamanan memperoleh rata-rata paling rendah yakni 3,82. Hal ini mempunyai makna, aspek Keamanan perlu dilaksanakan secara optimal. Misalnya menambah jumlah alat pemadam kebakaran di titik-titik tertentu, mempermudah akses menuju jalur evakuasi, serta meningkatkan kesigapan satpam.

Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata
1	Kualitas	48	217	81	2	0	348	3,87
2	Kuantitas	40	227	75	6	0	348	3,84
3	Ketepatan Waktu	49	227	70	2	0	348	3,91
4	Kerjasama	80	199	68	0	0	347	4,00
5	Kemandirian	68	238	40	0	0	346	4,03
	Jumlah	285	1108	334	10	0	1737	3,28
	Persentase	16%	64%	19%	1%	0%	100%	BAIK

Sumber: Olahan data penulis, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel Kinerja Karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dimensi Kuantitas memperoleh rata-rata paling rendah yakni 3,84. Hal ini mempunyai makna, aspek Kuantitas perlu dilaksanakan secara optimal. Misalnya seperti meningkatkan motivasi karyawan untuk berinovasi dan mengerjakan tugas melebihi standar.

Tabel 4. Rata-rata Rekapitulasi Variabel

No	Variabel	N	Rata-rata	Kriteria
1	Kompensasi (X1)	175	3,96	Baik
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	175	3,92	Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	175	3,28	Baik

Sumber: Olahan data penulis, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh kegiatan kompensasi, lingkungan kerja fisik, serta kinerja karyawan belum dilakukan dengan optimal sehingga perlu dilakukan improvisasi agar tujuan Universitas XYZ dapat tercapai dengan lebih baik.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regisresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.861	2.883		5.501	.000
	X1	.088	.057	.103	1.558	.121
	X2	.414	.050	.547	8.261	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan data penulis, 2024

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.592 ^a	.350	.343	3.687	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan data penulis, 2024

B. Pembahasan

1. Hasil Analisis Kausalitas metode Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh kesimpulan hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini didukung. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,501. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (1,558) > t_{tabel} (1,657)$. Hal ini dinyatakan sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas XYZ.

Selanjutnya, hasil perhitungan hipotesis lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini didukung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,812. Lalu nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai signifikansi komitmen organisasi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (8,261) > t_{tabel} (1,657)$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas XYZ.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0,088, atau sama dengan 8,8%, dengan hasil uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,088 < 1,657$) dengan tingkat signifikansi 0,121 atau sama dengan 12,1% sehingga hipotesis pertama tidak dapat diterima. Artinya, kompensasi tidak berpengaruh positif dan insignifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas XYZ.

Menurut Desler (2017), meskipun kompensasi merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, efeknya terhadap kinerja karyawan atau hasil lainnya bergantung pada konteks organisasi dan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dessler selanjutnya menggaris bawahi bahwa dampak kompensasi mungkin tidak signifikan apabila tidak mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,414 dengan hasil uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($0,414 > 1,657$) dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas XYZ.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan. Mereka mengatakan bahwa hal-hal seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, suhu, dan kebisingan memiliki dampak langsung pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan mengenai Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan berada pada tingkat kategori baik. Berdasarkan seluruh pernyataan atau dimensi Kompensasi, pernyataan dengan skor terendah ada pada kompensasi langsung yang termasuk ke dalam kategori baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan mengenai Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan berada pada tingkat kategori baik. Berdasarkan seluruh pernyataan atau dimensi Lingkungan Kerja Fisik, pernyataan dengan skor terendah ada pada keamanan yang termasuk ke dalam kategori baik.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada karyawan Universitas XYZ, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil Uji F dinyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan temuan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Universitas XYZ:

- Pada kompensasi, skor paling rendah ada pada Kompensasi Langsung, disarankan untuk meningkatkan tunjangan bagi para karyawan yang mencapai target atau lebih.
- Pada lingkungan kerja fisik, skor paling rendah ada pada Keamanan, disarankan untuk mengaudit keamanan dan prosedur keamanan yang dijalankan di Universitas XYZ.
- Pada kinerja karyawan skor paling rendah ada pada Kuantitas, disarankan untuk menetapkan target yang lebih tinggi, selain itu karyawan juga harus menetapkan skala prioritas.

2. Untuk peneliti selanjutnya:

- Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih fokus pada dimensi dan indikator lain sehingga tidak terbatas pada variabel yang dibahas pada penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja fisik, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas objek dan subjek penelitian sehingga dapat berguna untuk khalayak yang lebih luas.

REFERENSI

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education Canada
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mondy, R., dan Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson: London

Mutia, A., et al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 45-53. *Karyawan. Jurnal Ekonomi*, 15(2), 100-110.

Robbins. S. P., dan Judge. T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Buku I dan II Edisi 12*, Penerjemah Diana Angelica, dkk. Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarsono. (2019). BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali. *Pengantar Manajemen*, 4(2), 40–52.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

----- (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2018). *M. P. B. P. B. P. Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*.1(1): 41- 55.

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers

