

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA ALFAMART WILAYAH KOTA SEMARANG)**

Arif Heri Mulyono¹⁾, Untung Widodo²⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara
arifheri1111@gmail.com¹⁾, untung@stiepena.ac.id²⁾

ABSTRACT

*This research aims to find out whether organizational culture, work environment, and compensation affect employee performance. The sample used in this research was 220 respondents from Alfamart employees in the Semarang City area. The data collection method used was a questionnaire distributed to Alfamart employees in the Semarang City area using a Google Form link distributed via the WhatsApp application. The sampling technique used is a non-probability sampling technique with a purposive sampling approach, namely the researcher chooses a purposive sample subjectively. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis by looking at the *t* statistical value, *F* statistic, and coefficient of determination (*R Square*). Based on the results of the analysis, it shows that the variables Organizational Culture and Compensation are stated to have no partial effect on employee performance, while the work environment has a positive and significant effect on Employee Performance, but not simultaneously or together, the variables Organizational Culture, Work Environment, Compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (*Adjusted R Square*) obtained at a value of 0.009. This means that only 9% can be explained by the three independent variables, namely organizational culture, work environment and compensation. And the remaining 91% is explained by other variables that are not in this study.*

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

1. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang mampu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. Tiga faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Budaya organisasi selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya organisasi yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam risiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam suatu kelompok atau perusahaan yang tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja (Sudiyarningsih, 2009).

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan panduan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi. Budaya yang mendukung kinerja, kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi dengan maksimal dan merasa terikat dengan organisasi. Budaya organisasi, sebagai kumpulan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi, memiliki

peran yang signifikan dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif, yang mendorong inovasi, kerja tim, dan orientasi pada hasil, dapat memberikan motivasi ekstra bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik menurut Ivancevich dalam (Alindra, 2015).

Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya organisasi, yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan atau organisasi. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/individu karyawan dan manajemen. Dalam hal ini budaya organisasi tentu saja berkaitan erat dengan budaya perusahaan dan berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja (Anwar Ikhsan, 2016).

Secara tidak langsung budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang tertata rapi dengan penempatan objek yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Nilai-nilai yang ada akan membentuk lingkungan kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Lingkungan kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Arti penting dari lingkungan kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan seseorang. Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat, dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang (Novita, 2020).

Selain lingkungan kerja, Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Marwansyah dalam (Nugraha & Tjahjowati, 2017) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non- finansial.

Sedangkan menurut Nawawi dalam (Syardiansah, 2021), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Izmi & Efendi, 2022)

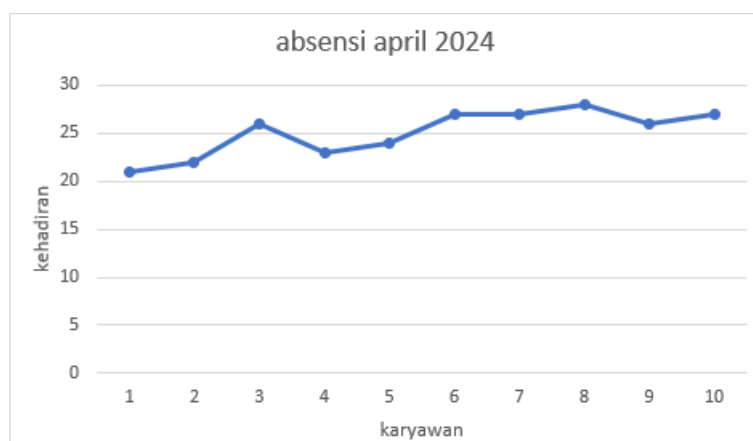
Dari faktor-faktor yang disampaikan adalah satu kesatuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja sendiri menurut Mangkunegara dalam (Berliando, 2019), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan. Kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi alat dan pengawasan dari motivasi diri. Kinerja karyawan merupakan faktor kritis dalam mencapai kesuksesan organisasi. Handoko dalam (Sudiyarningsih, 2018) mengatakan bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan

pendayagunaan manusia. Dalam hal ini tak terlepas dari kinerja karyawan, di antara sumber daya yang ada, manusia atau karyawan merupakan unsur yang memegang peran utama.

Alfamart merupakan sebuah perusahaan bisnis yang berfokus pada bisnis retail. Perusahaan yang menjadi salah satu perusahaan yang berjalan di bisnis retail terbesar di Indonesia ini memiliki sejarah, Alfamart dimulai pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan mengawali usaha di bidang perdagangan dan distribusi. Pada tahun 1999, Perseroan merambah ke sektor minimarket yang mana Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau kepada masyarakat umum. Alfamart sebagai perusahaan retail besar menawarkan akses yang baik terhadap data dan informasi terkait budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi karyawan. Ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang mendalam dan akurat. Sebagai salah satu dari perusahaan retail terbesar di Indonesia, Alfamart mewakili sektor industri yang penting dan dinamis. Studi kasus ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor ini. Alfamart memiliki jaringan gerai yang luas di berbagai lokasi geografis. Ini memungkinkan peneliti untuk mempelajari variasi dalam budaya organisasi di berbagai wilayah, yang dapat memperkaya analisis terkait pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alfamart dikenal dengan strategi manajemen kinerja yang kuat. Dengan fokus pada bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan motivasi tenaga kerja. Studi yang dilakukan pada Alfamart sendiri dipilih dikarenakan diketahui adanya penurunan kinerja karyawan seperti pada gambar 1 dan 2 menunjukkan adanya penurunan yang signifikan di bulan Januari dibandingkan bulan April terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Absensi Karyawan Bulan Januari 2024



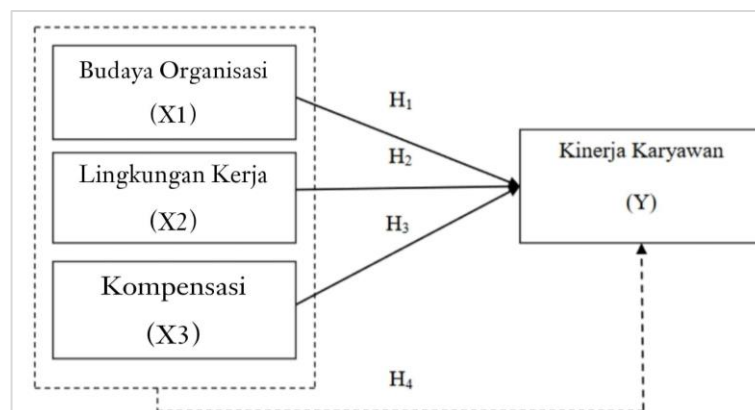
Gambar 2. Absensi Karyawan Bulan April 2024

Menurut Riniwati dalam (Rivaldo, 2022) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan, oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi.

Muis (2018) menjelaskan budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Munandar dalam (Hasibuan dan Saiful, 2018), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan - peraturan perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Heryati, 2019), kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- = Garis hubung parsial variabel independen terhadap variabel dependen
- > = Garis hubung simultan variabel independen terhadap variabel dependen

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Alfamart wilayah kota Semarang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 480 responden dengan menggunakan Teknik non-probability sampling dengan pendekatan *accidental sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer melalui Kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS dan data sekunder yang diperlukan. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel - variabel dalam penelitian. Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama.

Penelitian statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, dan maksimum-minimum (Ghozali,2016).

3. HASIL ANALISIS

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Normalitas dapat diidentifikasi dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Jika titik-titik data menyimpang jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arahnya, hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data tidak normal, yang berarti model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Data yang dianggap baik dan memenuhi syarat adalah yang memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	.055
Asymp. Sig. (2-tailed)	.099 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengevaluasi normalitas residual pada model regresi. Sampel berjumlah 220, memberikan dasar yang kokoh untuk analisis statistik. Hasil pengujian menunjukkan rerata residual tidak terstandarisasi sebesar -0,3422727, yang meskipun sedikit menyimpang dari nol, masih dapat diterima. Sebaran residual cukup luas, tercermin dari simpangan baku 1,73400621. Perbedaan ekstrem terbesar yang teramati adalah 0,055, dengan nilai positif 0,055 dan negatif -0,040. Uji statistik menghasilkan nilai 0,055, dengan taraf signifikansi 0,099. Angka ini melebihi ambang batas konvensional 0,05, mengisyaratkan bahwa hipotesis nol tentang normalitas residual tidak dapat ditolak. Kesimpulannya, terdapat indikasi kuat bahwa residual model regresi mengikuti distribusi normal. Temuan ini mendukung penggunaan model regresi linear dalam analisis data yang dilakukan. Namun, peneliti tetap disarankan untuk melakukan pemeriksaan tambahan guna memastikan kesesuaian model secara menyeluruh.

Tabel 2. Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.067	.048		1.381	.169
	Budaya Organisasi	-.001	.001	-.059	-.875	.383
	Lingkungan	.002	.001	.134	1.921	.056
	Kompensasi	.000	.002	-.018	-.262	.794

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.001 dengan nilai signifikansi 0.383. Pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan nilai t hitung $0.875 < t$ tabel sebesar 1,651 nilai signifikan sebesar 0,05. Koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa peningkatan Budaya Organisasi tidak berkorelasi positif dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H₁ yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan disimpulkan hal ini tidak didukung atau ditolak oleh data dalam

penelitian ini. Meskipun demikian, banyak penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Denison & Mishra (1995) menemukan bahwa empat ciri budaya organisasi (keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi) berkorelasi positif dengan berbagai ukuran efektivitas organisasi, termasuk kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Ogbonna & Harris (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi gaya kepemimpinan. Selanjutnya, Cameron & Quinn (2011) dalam bukunya "*Diagnosing and Changing Organizational Culture*" menyajikan berbagai studi kasus yang menggambarkan bagaimana budaya organisasi yang kuat dan selaras dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Perbedaan antara hasil penelitian ini dan temuan-temuan sebelumnya mungkin disebabkan oleh berbagai faktor kontekstual, seperti karakteristik industri, ukuran organisasi, atau faktor-faktor moderator yang tidak dipertimbangkan dalam model penelitian ini. Schein (2010) menekankan bahwa dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada sejauh mana budaya tersebut sesuai dengan lingkungan eksternal dan strategi organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dalam konteks spesifik organisasi yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0.002 dengan nilai signifikansi 0.05. Pada variabel Lingkungan terhadap Kinerja karyawan nilai t hitung 1,921 > t tabel sebesar 1,651 nilai signifikan sebesar 0,05. Koefisien positif ini mengindikasikan hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, nilai signifikansi yang sedikit di atas ambang batas 0.05 menunjukkan bahwa pengaruhnya mendekati signifikan namun tidak cukup kuat pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menghasilkan dukungan parsial terhadap hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Naharuddin & Sadegi (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Jayaweera (2015) menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tugas karyawan. Chandrasekhar (2011) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Studi oleh Raziq & Maulabakhsh (2015) menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang berkorelasi erat dengan kinerja karyawan. Meskipun hasil penelitian ini tidak sepenuhnya signifikan pada tingkat konvensional 5%, kecenderungan positif yang ditunjukkan masih konsisten dengan temuan-temuan ini, menunjukkan potensi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien Kompensasi sebesar 0.000 dengan nilai signifikansi 0.05. Pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan nilai t hitung 0.262 < t tabel sebesar 1,651 nilai signifikan sebesar 0,05. Koefisien yang hampir nol ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan linear yang terdeteksi antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan dalam sampel yang diteliti. Nilai signifikansi yang jauh melebihi ambang batas konvensional 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik. Akibatnya, hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tidak didukung oleh data dalam penelitian ini. Meskipun demikian, temuan ini bertentangan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang telah menemukan hubungan positif antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Misalnya, Hameed et al (2014) dalam studinya menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan. Sejalan dengan itu, Rizal et al (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang pada

gilirannya meningkatkan kinerja karyawan di sektor publik Indonesia. Lebih lanjut, penelitian oleh Njoroge & Kwasira (2015) di Kenya mengungkapkan bahwa berbagai bentuk kompensasi, termasuk gaji pokok dan insentif, secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan antara hasil penelitian ini dan temuan-temuan sebelumnya mungkin disebabkan oleh berbagai faktor kontekstual. (Aguinis et al., 2013) menekankan bahwa efektivitas sistem kompensasi dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti budaya organisasi, strategi bisnis, dan karakteristik individu karyawan. Selain itu, (Gerhart & Fang, 2014) mengemukakan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja mungkin tidak selalu linear dan dapat dipengaruhi oleh variabel moderator seperti persepsi keadilan atau kesesuaian person-organization fit. Mengingat inkonsistensi ini, penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mungkin moderasi atau mediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan dalam konteks spesifik organisasi yang diteliti. Hal ini dapat mencakup analisis yang lebih mendalam tentang struktur kompensasi, persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi, atau pengaruh variabel kontekstual lainnya.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji F adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah model tersebut memiliki signifikansi statistik secara keseluruhan. Dalam proses pengambilan keputusan, peneliti dapat menggunakan dua pendekatan utama. Pertama, dengan membandingkan nilai probabilitas F dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, biasanya 0,05. Jika nilai probabilitas F lebih kecil dari 0,05, maka model dianggap signifikan, menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Kedua, peneliti dapat membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel, tidak ada cukup bukti untuk menyimpulkan adanya pengaruh signifikan. Pendekatan-pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai kekuatan prediktif model secara keseluruhan dan menentukan apakah kombinasi variabel independen memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.020	3	.007	1.646	.180 ^b
	Residual	.866	216	.004		
	Total	.886	219			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya, Lingkungan, Kompensasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan untuk menguji hipotesis keempat (H4), yaitu pengaruh simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di ALFAMART wilayah Kota Semarang, diperoleh nilai F sebesar 1.646 dengan nilai signifikansi sebesar 0.180. Nilai signifikansi ini lebih besar dari ambang batas 0.05, yang berarti secara statistik tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa ketiga variabel independen ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, kombinasi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi tidak memiliki kekuatan prediktif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H4 tidak didukung oleh data, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut tidak memberikan pengaruh yang berarti secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam

mempengaruhi kinerja karyawan, atau karena pengaruh ketiga faktor tersebut bekerja melalui mekanisme yang lebih kompleks dan tidak langsung, yang tidak terdeteksi dalam model regresi ini. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi spesifik. Misalnya, (Suharti & Suliyanto, 2012) menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan dapat bervariasi, dan sering kali terjadi melalui faktor perantara seperti keterlibatan dan loyalitas karyawan. Penelitian oleh (Hartono & Sutanto, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa pengaruh langsung kedua variabel ini mungkin tidak signifikan. Sementara itu, (Hartono & Sutanto, 2017) mengungkapkan bahwa kompensasi mungkin tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan motivasi lebih dominan.

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang mengindikasikan sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediktif model yang lebih baik. Hasil output analisis regresi SPSS, R^2 dapat ditemukan dalam tabel "*Model Summary*" dengan label "*R Square*". Namun, untuk analisis regresi berganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, disarankan untuk menggunakan "*Adjusted R Square*". Nilai ini menyesuaikan R^2 berdasarkan jumlah variabel prediktor dalam model, memberikan estimasi yang lebih akurat tentang kemampuan generalisasi model. Penggunaan *Adjusted R Square* penting karena mencegah overestimasi kekuatan prediktif model ketika menambahkan variabel independen yang mungkin tidak berkontribusi secara signifikan. Ini membantu peneliti mendapatkan gambaran yang lebih realistis tentang seberapa baik model menjelaskan variasi dalam variabel dependen, terutama ketika membandingkan model dengan jumlah prediktor yang berbeda. Hasil uji koefisien determinasi biasanya disajikan dalam tabel khusus yang menampilkan nilai R^2 , *Adjusted R^2*, dan statistik terkait lainnya, memberikan wawasan komprehensif tentang kesesuaian model secara keseluruhan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.150 ^a	.022	.009	.06333
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Hasil analisis *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.150, yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat lemah antara variabel prediktor (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi ini hanya menjelaskan sedikit dari variabilitas dalam Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.022 mengindikasikan bahwa hanya 2.2% dari variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel prediktor dalam model ini, sedangkan sisanya sebesar 97.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* yang sebesar 0.009, sedikit lebih rendah dari *R Square*, menunjukkan bahwa model ini kurang baik dalam menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan setelah mempertimbangkan jumlah variabel yang dimasukkan dalam model (Field, 2013).

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, hipotesis, dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan hasil analisis regresi menunjukkan koefisien Budaya

Organisasi sebesar $0.001 < 0.383$. Pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan nilai t hitung $0.875 < t$ tabel sebesar 1, $< 0,05$. ini mengindikasikan bahwa peningkatan Budaya Organisasi tidak berkorelasi positif dengan peningkatan Kinerja Karyawan (**H1 Ditolak**). Sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi yang dimiliki dan dikembangkan setiap karyawan Alfamart di Kota Semarang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawannya. Hasil regresi menunjukkan koefisien Lingkungan Kerja sebesar $0.002 < 0.05$. Pada variabel Lingkungan terhadap Kinerja karyawan nilai t hitung $1,921 > t$ tabel sebesar 1,651 signifikan 0,05. Hal ini menghasilkan dukungan parsial terhadap hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**H2 Diterima**). sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja yang dimiliki Alfamart di Kota Semarang sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang diinginkan, Hal ini diharapkan selalu dijaga atau ditingkatkan sehingga semakin memaksimalkan hasil kinerja karyawannya. Pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan nilai t hitung $0.262 < t$ tabel sebesar 1,651 $< 0,05$. Koefisien yang hampir nol ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan linear yang terdeteksi antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan dalam sampel yang diteliti. Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (**H3 Ditolak**). Sehingga dapat disimpulkan tingkat kinerja karyawan di alfamart kota semarang tidak dipengaruhi oleh Kompensasi yang diberikan alfamart. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan untuk menguji hipotesis keempat (H4), yaitu pengaruh simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di ALFAMART wilayah Kota Semarang, diperoleh nilai F sebesar 1.646 dengan nilai signifikansi sebesar 0.180. Nilai signifikansi ini lebih besar dari ambang batas 0.05, yang berarti secara statistik menyatakan bahwa ketiga variabel independen ini secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, kombinasi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini **H4 ditolak**. Hasil uji regresi linier berganda antara kualitas produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian dalam proses perhitungan:

$$Y = 0,067 - 0,001 X_1 + 0,002X_2 + 0,000X_3 + 0,048$$

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran untuk Alfamart cabang wilayah Semarang dengan salah satu variabel penting yaitu variabel budaya organisasi yang tidak berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan sehingga perlu adanya peningkatan terhadap budaya organisasi yang mengangkat nilai-nilai yang mempengaruhi langsung kinerja karyawannya sehingga akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan hasil terbaiknya dalam menyelesaikan tugas yang di terimanya saat bekerja. Untuk variabel penelitian berikutnya yaitu Lingkungan kerja memiliki peran yang besar terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan melalui hasil yang berkorelasi positif, sehingga sangat perlu adanya pengawasan secara terus menerus guna menjaga faktor lingkungan kerja secara fisik maupun nonfisik yang ada berjalan dengan baik. Lalu pada variabel kompensasi yang ada pada setiap Alfamart wilayah kota Semarang memiliki kecenderungan yang rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga seharusnya adanya peningkatan yang diterima karyawan dengan menyesuaikan tugas yang diberikan sebagai kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada tanpa adanya pengurangan dari faktor diluarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45769>
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif Group Manado The Effect Of Work Stress , Workload , And Work Environment On Employee Performance At Pt . Fif Group Manado Rivai (2008 : 309) mendefinisikan*. 7(3), 2811–2820.
- Al-Ayyubi, & Sholahuddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Kerta Rajasa Raya sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 1–10.
- Anwar Ikhsan. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 273–282.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Cahaya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Chandrasekhar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.

- Ekonomi, F., & Surabaya, U. N. (2018). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 14(1), 1–7.
- Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage Publications.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2014). Pay for (individual) performance: Issues, claims, evidence and the role of sorting effects. *Human Resource Management Review*, 24(1), 41–52.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hartono, A., & Sutanto, E. M. (2017). The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(3), 1–13.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Izmi, M., & Efendi, A. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(e-ISSN 2502-4175), 15.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278.

- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Kurniawan, A. M. I. A., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan*.
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawa Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- 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>
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66–78.
- Natasha, G., & Ruswanti, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan. *Sinomika Journal*, 1(3), 533–560.
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). Influence of compensation and reward on performance of employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(11), 87–93.
- Novita, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 15(01), 1–9.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(3), 24–32.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766–788.
- Olohota Laia, Paskalis Dakhi, dan E. F. Z. (2021). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.

- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis using IBM SPSS*. McGraw-Hill Education.
- Pengaruh, A., Organisasi, B., Kinerja, T., Rieuwp, A., Stie, D., & Numbay, P. (2017). *PADA BAGIAN KEUANGAN DAN PERLENGKAPAN SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN JAYAPURA*. 8, 15–23.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Ricraanda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (n.d.). Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in Kendari city. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64–79.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 2017, 978–979.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sudiyarningsih, S. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja , Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora*. 91–101.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.
- Suharti, L., & Suliyanto, S. (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty. *Journal of Business and Management Research*, 1(1), 63–71.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Tita, H., Djuwita, M., & Si, M. (2020). Keterkaitan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 1–6.

Tutu, R. V. B., Areros, A. W., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>

wardani Kusuma, R., Mukzan, Djudi, M., & Yuniadi, M. (2004). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 31(1), 60. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PE NGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PE%20NGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Karya%20Indah%20Buana%20Surabaya)

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>