

Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Baznas Provinsi Kalimantan Timur

Rismawati

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
rismaazzahra097@gmail.com

Dedy Mainata

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
dmainata@gmail.com

Nur Rahmatullah

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
nurrahmatullah24@gmail.com

Abstract

The human resources within an institution play an important role in determining its success. To improve employee performance, namely by providing work culture and compensation. With a good work culture and compensation, employee performance will also increase. By implementing work culture and compensation, HR will improve performance for the goals to be achieved. This research aims to determine the influence of work culture and compensation on performance at Baznas East Kalimantan Province.

This type of research is quantitative research. The method used is causal associative. Making employees who work at Baznas East Kalimantan Province the population in this research with a total of 18 people. The sampling technique uses a saturated sample technique, where the total population is 18 people. The data sources in this research were obtained from primary data from questionnaires and secondary data in the form of journals, other literature and sources related to the problems studied. Data collection was carried out using questionnaires and literature studies and using a Likert Scale as the measurement scale. Data analysis techniques include research instrument testing (validity test, reliability test), classic assumption test consisting of (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and linearity test) multiple regression analysis test, hypothesis testing consisting of (t test, f test) and coefficient of determination test (R^2).

Based on the research results, it is known that the work culture variable has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the Compensation variable has no significant effect on Employee Performance. The percentage of influence exerted by the Work Culture (X1) Compensation (X2) Employee Performance (Y) is 35.5% while the remaining 65.5% is influenced by other factors not included in this research.

Keywords: *Work Culture, Compensation, Employee Performance, Baznas Kaltim.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang optimal merupakan prasyarat terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai melalui upaya perusahaan mengelola sumber daya manusia yang potensial sehingga hasil kerja karyawan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Gibson Kinerja adalah prestasi mengacu pada tingkat kemajuan dalam melakukan tugas dan kemampuan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja dan kompensasi. Namun selain faktor diatas masih terdapat banyak faktor lain yang dapat diperhatikan dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, dukungan organisasi, kemampuan, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

Dalam Penelitian Sembiring dan Winarto (2020) Menurut Rahadi Budaya kerja atau budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan, dan persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan harapan. Sementara itu, menurut Kretner dan Kinich, budaya kerja atau budaya organisasi adalah model keyakinan dan nilai-nilai organisasi, di mana semua anggotanya percaya dan memengaruhi mereka dalam bekerja sebagai cara yang benar untuk memahami berpikir dan berkaitan dengan topik terkait, jadi itu adalah nilai atau aturan internal organisasi.

Terdapat variabel budaya kerja atau organisasi menunjukkan adanya reseach gap penelitian, dimana penelitian Sulaefi (2019) mendapatkan hasil budaya kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Syauta (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya, nilai-nilai budaya organisasi harus disosialisasikan kepada karyawan dalam pekerjaan masing-masing karyawan, agar budaya kerja tersebut dapat terdorong dalam diri setiap karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi di perusahaan.

Selain budaya kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting yang mendukung kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan Wirman Syafrri dan Alwi (2014) dalam bukunya Kompensasi merupakan hak karyawan yang harus dipertahankan sebagaimana adanya imbalan setelah memenuhi tugas seseorang. Penghargaan penting bagi karyawan maupun bagi organisasi. Tanpa adanya kompensasi dapat menurunkan nilai karyawan dalam perusahaan karena keinginan untuk bersaing semakin menurun. Kompensasi adalah gaji atau upah yang dibayarkan dari perusahaan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi tingkat gaji yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan maka semakin memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik berhak memperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Dari riset penelitian terdahulu Dwi Sihono Raharjo, dkk (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian Vanti menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dewi kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya, kompensasi yang ditawarkan perusahaan hendaklah adil dirasakan karyawan, dan besaran kompensasi mesti sesuai dengan harapan karyawan.

Dipilihnya Baznas Provinsi Kalimantan Timur sebagai objek penelitian ini karena banyaknya penghargaan yang diterima oleh Lembaga Baznas, antara lain : Penghargaan pertama yaitu kategori Kepala Daerah Utama Pengelolaan Zakat, Penghargaan kedua yaitu kategori Baznas Provinsi dengan Implementasi SIMBA (Sistem Informasi Manajemen Baznas) terbaik,

Penghargaan ketiga yaitu kategori Baznas pengguna SIMBA Ter-Responsif dan Penghargaan keempat yaitu kategori Operator SIMBA teraktif Baznas Provinsi. Dari penghargaan yang disebutkan membuktikan bahwa di Baznas memiliki Kinerja Karyawan yang tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Lembaga Badan Amil Zakat

Lembaga adalah badan atau organisasi yang tujuannya melakukan suatu usaha menurut fatwa MUI no 8 Tahun 2011 yang dimaksud dengan amil zakat sendiri adalah :

1. Seseorang atau sekelompok orang yang diangkat oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat
2. Seseorang atau sekelompok orang yang dibentuk oleh masyarakat dan disahkan oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat.

Badan amil zakat nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, Sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya undang-undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat semakin mengukuhkan peran baznas sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, baznas dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri agama. Dengan demikian, baznas bersama pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan syariat islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.

Jadi lembaga amil zakat adalah lembaga atau instansi atau badan yang didalamnya terdapat sekelompok orang yang disahkan pemerintah, baik dibentuk oleh pemerintah maupun masyarakat, bertugas membantu pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat demi kemaslahatan umat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai Instansi atau lembaga termasuk Baznas Provinsi Kalimantan Timur, tentunya tidak bisa lepas dari peran penting pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang fokusnya pada peran sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan konsep manajemen itu sendiri, karena manajemen dapat menjadi ilmu atau seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam buku Wirman syafri dan alwi (2014), beberapa ahli berpendapat yaitu menurut Flippo istilah manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen Personalia merupakan pengorganisasian, memimpin dan memantau kegiatan pengadaan, Pengembangan, penggantian, integrasi, pemeliharaan karyawan untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan sosial. Sedangkan Kiggundu menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan atau pekerja untuk pencapaian yang efektif dari tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. Dan menurut T. hani Handoko

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, hal ini dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia harus melihat lebih dekat pada beberapa aspek seperti pengembangan perencanaan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individual maupun organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah melaksanakan suatu usaha yang disempurnakan seimbang dengan tanggung jawab seseorang dengan hasil sebanding yang diharapkan. Sedangkan Sedharmayanti dalam herwanto kinerja adalah hasil dari pekerjaan ini di jangkau oleh satu orang atau organisasi mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, bukan hukum, moral atau etika. Dan menurut mangkunegara Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan aktif yang berkualitas tinggi dan terarah sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah berapa banyak karyawan berpartisipasi dalam organisasi yang meliputi kuantitas produksi, kualitas produksi, periode prestasi, partisipasi kerja dan sikap kooperatif

Menurut Robbins dalam Novia Ruth, dkk (2021). Terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. **Kualitas Kerja**

Standar kualitas kerja dapat dipandang sebagai kesempurnaan, keahlian, keterampilan dan persepsi karyawan tentang kualitas sesuai dengan jabatan yang dilakukan.

b. **Kuantitas kerja**

Rasio kuantitas yang diterangkan dalam satuan terhadap konsumsi yang digunakan adalah kuantitas yang diproduksi, dijelaskan dalam kuantitas massa.

c. **Ketepatan waktu**

Mengerjakan kegiatan yang telah ditetapkan dan maksimalkan waktu yang dibagi untuk aktivitas lainnya.

d. **Efisien**

Meningkatkan keuntungan setiap bidang dari penggunaan sumber daya dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang ada (manusia, moneter dan bahan baku).

e. **Komitmen**

Seberapa baik karyawan mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya pekerjaan mereka untuk suatu lembaga atau perusahaan disebut sebagai komitmen

Budaya Kerja

Budaya Organisasi atau budaya kerja adalah sistem nilai dalam organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang selanjutnya akan berpengaruh dalam cara bekerja, bersikap dan berperilaku para anggota organisasi. Menurut Nawawi dikutip Irvan dalam buku Busro (2018) Budaya organisasi atau budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan karyawan secara berulang-ulang dalam suatu organisasi. Senada dengan pendapat Munandar menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah cara berpikir yang didasarkan pada pola-pola tertentu yang berlaku dalam organisasi. Dan Robbins menyebutkan bahwa Budaya organisasi merupakan pemahaman bersama anggota organisasi yang membentuk suatu sistem yang dimaknai oleh seluruh anggota organisasi. Jadi disimpulkan Budaya kerja adalah sebuah falsafah yang didasarkan pada nilai-nilai yang menjadi ciri, kebiasaan dan energi penggerak yang berkembang dalam semangat sekelompok organisasi dan yang tercermin dalam perilaku, keyakinan, cita-cita sejak awal, argumen dan aksi yang diciptakan untuk karya.

Indikator Budaya Kerja yaitu :

a. Kebiasaan

Kebiasaan biasanya begitu dipandang sebagai salah satu bentuk pendidikan perilaku mengatur karyawan yaitu Perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban serta kebebasan/kekuasaan dan tanggung jawab individu dan kelompok perusahaan di lingkungan kerja.

b. Aturan

Memberi perintah dan kenyamanan untuk menyelesaikan tugas staf diperlukan adanya aturan dan peraturan. Karena peraturan itu ada suatu bentuk kepercayaan diri dan merupakan bagian darinya yang paling penting untuk mewujudkannya Antusiasme dan antusiasme para karyawan mengikuti semua bentuk peraturan yang berlaku.

c. Nilai-nilai

Nilai-nilai umumnya diterapkan oleh suatu organisasi atau lembaga yang paham untuk mengetahui apa yang kurang penting. itu tergantung mana yang lebih baik dan mana yang kurang baik dan mana yang lebih benar dan mana yang tidak.

Kompensasi

Kompensasi adalah mencakup semua penghasilan baik langsung maupun tidak langsung dapat berupa uang atau barang yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut para ahli dalam buku Novia ruth silaen, dkk. Mengemukakan bahwa Burhanuddin Yusuf berpendapat kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan moneter atau lainnya sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi, yang bisa berupa upah, gaji, imbalan, intensif, dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, upah makan, upah liburan dan lain-lain. Danang sunyoto kompensasi adalah suatu hal yang karyawan terima dalam bentuk penghargaan atas pekerjaan mereka. Dan Sutrisno berpendapat kompensasi adalah semua jenis hadiah dalam bentuk uang tunai atau dana lain yang diberikan kepada karyawan secara wajar dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan kompensasi adalah segala sesuatu yang

diberikan kepada karyawan baik berupa uang atau barang sebagai balas jasa atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada perusahaan.

Dalam Buku Sofyan Tsauri, mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi yaitu :

a. Gaji dan upah

Gaji dan upah biasanya merupakan pembayaran yang belum dibayar pensiun keuangan. Gaji tergantung pada harga mingguan, bulanan atau tahunan. Adapun upah biasanya, ini adalah kompensasi langsung dibayar harian atau per jam, Jadi semakin lama pekerjaannya, semakin tinggi bayarannya.

b. Intensif

Insentif adalah imbalan finansial dan ditambahkan ke gaji yang sebelumnya ditetapkan atau dibayarkan oleh perusahaan. Program ini seringkali diberikan berdasarkan pada tingkat produktivitas karyawan, tingkat penjualan produk, margin keuntungan, manfaat atau biaya minimum yang membuat bisnis menguntungkan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian kompensasi finansial dan bukan ekonomi, yang merupakan keterikatan eksternal upah atau gaji. Misalnya asuransi kesehatan, asuransi Hidup, tunjangan liburan, persalinan, program Pensiun dan manfaat terkait lainnya dengan karyawan.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah memberikan kompensasi dengan cara tidak ekonomis, karena didalamnya tanpa gaji atau upah. Seperti hari libur, hiburan yang disponsori perusahaan, sepeda motor Mobil perusahaan, apartemen perusahaan, tempat khusus (kantor), ruang parkir khusus, dan rumah keluarga tunggal (dalam kavling).

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis pendekatan penelitian menggunakan metode asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan data kuantitatif yang berbentuk angka. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini diambil dari 18 karyawan yang bekerja dalam kantor Baznas Provinsi Kalimantan Timur. Karna populasi kurang dari 30 orang maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambahkan dengan angka, tidak meningkatkan keterwakilan dan dengan demikian tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heterokedastisitas, analisis linier berganda, uji hipotesis terdiri dari uji t, uji f dan koefisien determinasi R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ialah uji statistik yang di gunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengukur variabel yang diteliti.

TABEL HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,571	0,468	VALID
	X1.2	0,699		
	X1.3	0,799		
	X1.4	0,659		
	X1.5	0,535		
	X1.6	0,767		
Kompensasi (X2)	X2.1	0,892	0,468	VALID
	X2.2	0,875		
	X2.3	0,681		
	X2.4	0,769		
	X2.5	0,597		
	X2.6	0,748		
	X2.7	0,520		
	X2.8	0,682		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,729	0,468	VALID
	Y2	0,787		
	Y3	0,665		
	Y4	0,791		
	Y5	0,792		
	Y6	0,731		
	Y7	0,870		
	Y8	0,507		
	Y9	0,584		
	Y10	0,495		

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, setiap pernyataan dalam kuesioner menghasilkan koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel untuk $N = 18$ adalah $df = N - 2$ ($18 - 2$) = 16 dengan distribusi dua arah 5% diperoleh r tabel sebesar 0,468. Artinya semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel X₁, X₂ dan Y dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cornsbatch's Alpha dengan ketentuan apabila nilai Cornsbatch's Alpha $> 0,6$ maka butir pertanyaan dalam variable tersebut dinyatakan reliable dan jika nilai Cornsbatch's Alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliable.

TABEL HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cornsbatch's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,754	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	0,860	
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	

Sumber: Data Primer SPSS, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Cornsbatch's Alpha* pada variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,754, variabel Kompensasi sebesar 0,860 (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,875 $> 0,6$. Oleh karena itu seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel* atau handal dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

TABEL HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19812472
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.092
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan otput hasil uji normalitas pada tabel di atas, diketahui nilai sig adalah 0,200 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai masing-masing variabel terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.136	8.102		2.115	.052		
Budaya Kerja	.917	.401	.587	2.285	.037	.651	1.536
Kompensasi	.012	.215	.014	.056	.956	.651	1.536

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, uji multikolinieritas tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance menunjukkan angka 0,651 (X1 dan X2) lebih besar dari 0,10. Sedangkan jika dilihat dari nilai VIF menunjukkan angka 1,536 (X1 dan X2) lebih kecil dari 10,0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau terbebas dari gejala multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas

TABEL HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.991	4.083		.978	.344
Budaya Kerja	.099	.202	.149	.488	.633
Kompensasi	-.126	.108	-.358	-1.170	.260

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka 0,633 (X1) dan 0,260 (X2) secara keseluruhan nilai signifikansi pada setiap variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05). Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada setiap variabel.

Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu pengujian dalam memeriksa kedua variabel independen dan dependen apakah berhubungan linier atau tidak. Dengan ketentuan, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linear. Berikut hasil uji linieritas pada tabel bawah ini:

TABEL HASIL UJI LINEARITAS BUDAYA KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	220.111	7	31.444	6.352	.005
		Linearity	95.699	1	95.699	19.333	.001
		Deviation from Linearity	124.413	6	20.735	4.189	.023
	Within Groups		49.500	10	4.950		
Total			269.611	17			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan linier antara variabel independent (X1) dan variabel dependent (Y).

TABEL HASIL UJI LINEARITAS KOMPENSASI

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	137.111	11	12.465	.564	.805
		Linearity	35.209	1	35.209	1.594	.254
		Deviation from Linearity	101.902	10	10.190	.461	.866
Within Groups			132.500	6	22.083		
Total			269.611	17			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai signifikansi pada kolom *Linearity* sebesar $0,254 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan linier antara variabel kompensasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Regresi Linier Berganda

TABEL HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.136	8.102		2.115	.052
Budaya Kerja	.917	.401	.587	2.285	.037
Kompensasi	.012	.215	.014	.056	.956

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output analisis regresi linier beganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 17,136 + 0,917X_1 + 0,012X_2 + e$$

- a) Diperoleh nilai konstanta sebesar 17,136 menyatakan bahwa apabila variabel budaya kerja (X1) dan Kompensasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 17,136 satuan.
- b) Diperoleh koefisien regresi pada variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,917 menggambarkan bahwa setiap adanya peningkatan budaya kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,917 dengan asumsi variabel lain nilainya tetap. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c) Diperoleh koefisien regresi pada variabel kompensasi (X2) sebesar 0,012 menggambaran bahwa setiap adanya peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,012 dengan asumsi variabel lain nilainya tetap. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji-T)

Uji T merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap terikat secara parsial anantara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai derajat signifikansi 5% atau 0,05.

TABEL HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.136	8.102		2.115	.052
	Budaya Kerja	.917	.401	.587	2.285	.037
	Kompensasi	.012	.215	.014	.056	.956

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-T) pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan pada masing-masing variabel dengan ketentuan yang telah dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada kolom budaya kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,285 > 2,131$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian, budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada kolom kompensasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,956 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,056 < 2,131$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Dengan demikian, kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% (0,05). Dengan ketentuan apabila nilai $Sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima. Untuk mengetahui jumlah F_{tabel} dapat menggunakan rumus $df : F(k - n - 1) = F(2 - 18 - 1 = 15)$. Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,68.

TABEL HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.735	2	47.868	4.129	.037 ^b
	Residual	173.876	15	11.592		
	Total	269.611	17			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada kolom signifikansi menunjukkan angka $0,037 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 4,129 > 3,68$ f_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Budaya Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 merupakan ukuran yang menyatakan seberapa baik garis regresi sampel cocok atau sesuai dengan datanya. Apabila diperoleh nilai R^2 semakin besar maka perubahan variabel Y yang disebabkan variabel X semakin tinggi dan sebaliknya apabila R^2 semakin kecil maka perubahan pada variabel Y yang disebabkan variabel X juga semakin kecil.

TABEL HASIL UJI DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.269	3.40466

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan nilai output pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa 35,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Kerja (X1) dan Kompensasi (X2). Dan sisanya (100% - 35,5%) 64,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan *SPSS 22* melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,285 t_{tabel} sebesar 2,131 dengan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ dengan artian bahwa H_{01} ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut menggambarkan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian jika semakin baik Budaya Kerja yang diterapkan oleh lembaga akan mengarahkan sebuah perilaku kebiasaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesadaran atas tanggung jawab yang diberikan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang ditemukan peneliti sesuai dengan teori yang dipakai dalam penulisan ini. Budaya Organisasi atau Budaya Kerja adalah sistem nilai dalam organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang selanjutnya akan berpengaruh dalam cara bekerja, bersikap dan berperilaku para anggota organisasi. Budaya kerja dibangun dengan tujuan perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan tenaga kerja guna menghadapi berbagai tantangan masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukartini dan Porman Lumban Gaol (2022), Umu Kulsum dan Rachma Indrarini (2023) dan Styo Budi Utomo (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Isyana Emita, Syamsudin, and Irwin Sukrisno Sugeng (2021) juga sejalan yang menyatakan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan *SPSS 22* melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,056 t_{tabel} sebesar 2,131 dengan nilai signifikan sebesar $0,956 > 0,05$ dengan artian bahwa H_{02} diterima H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut menggambarkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian jika Kompensasi sudah diberikan dengan adil baik berupa gaji atau upah atas jasa yang diberikan kepada lembaga maupun fasilitas yang sudah diberikan tetapi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Mungkin dari faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang ditemukan peneliti sesuai dengan teori yang dipakai dalam penulisan ini. Dimana Kompensasi merupakan hak karyawan untuk menerima pembayaran atau jasa setelah menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Darma dalam buku Faroman Syarief dkk (2022) tujuan kompensasi adalah untuk

memperoleh orang yang berkualitas tinggi, mempertahankan, menjamin keadilan, menghormati kesiapan, mengendalikan biaya, mematuhi peraturan, meningkatkan efisiensi administrasi dan mudah dipahami.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh diantaranya Opan Arifudin (2019) , Ratna Sari (2019) dan N Lilis Suryani and Hastono (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Galuh Yuliana Dewi (2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan asumsi Kompensasi yang ditawarkan perusahaan adil dirasakan karyawan, dan besaran Kompensasi sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga meskipun kerja kurang maksimal tetap saja tiap bulan mereka mendapatkan gaji sesuai dengan golongannya. Sehingga kompensasi atau upah disini tidak begitu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $4,129 > F_{tabel}$ sebesar $3,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Sehingga ditariklah keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun hasil koefisien determinasi dengan memperoleh nilai *R Square* yaitu $0,355$. Hal ini menunjukkan bahwa $33,5\%$ variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Kerja (X1) Kompensasi (X2). Sedangkan sisanya $66,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Baznas Provinsi Kalimantan Timur, dengan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ dengan artian bahwa H_{01} ditolak H_1 diterima.
2. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Baznas Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai sebesar $0,956 > 0,05$ dengan artian bahwa H_{02} diterima H_2 ditolak.
3. Budaya kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Baznas Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Sehingga ditariklah keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

1. Kepada kantor Baznas Provinsi Kalimantan Timur diharapkan untuk dapat meningkatkan budaya kerja karyawan serta mempertahankan dan meningkatkan

kompensasi terhadap karyawan, terkhususnya pemberian kompensasi yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.

2. Bagi peneliti dimasa yang akan mendatang dengan meneliti kasus yang sama dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dengan melakukan pembaharuan didalamnya, baik berupa penambahan variabel yang belum ada dalam penelitian seperti gaji, motivasi dan lingkungan kerja, jumlah sampel yang lebih banyak dan tempat yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik Dan Penelitian* (Ljokseumawe: Unimal Press, 2016)
- Alwi, Wirman Syafri dan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (Jatinangor: IPDN Press, 2014)
- Bambang, Prasetyo “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Jawa Timur : Widya Gama Press, 2021)
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Gorontalo: Zahir Publishing, 2017)
- Bukit, Benjamin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Gorontalo: Zahir Publishing, 2017)
- Busro, Muhammad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana: Prenadamedia group, 2018)
- Faroman, Syarief, Andri Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018)
- Kamaroallah, Agoes, *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi Dan Manfaat)* (Surabaya: Pustaka Radja, 2020)
- Koni, Agus;, H Ade; Albayan, Fenny Damayanti; Rusmana, Irma Mandasari; Hatta, Juhadi;, and Wawan Kurniawan, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)*, *Widina Bhakti Persada*, 2021
- Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008)
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021)
- Nugroho, Bhuono Agung “*Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*”, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005)
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, and M. Budiantara, *Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017)
- Perdana, Echo K, “*Data Skripsi Dengan SPSS 22*”, (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen Fe Ubb, 2016),
- Purnomo, Rochmat Aldy, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Cv. Wade Group, 2016)
- Puspitaningtyas, Agung Widhi Kurniawan dan Zarah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016)

- Rusby, Zulkifli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekan Baru: Rajawali Pers, 2017)
- Sahir, Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian* (Medan: Penerbit KBM Indonesia, 2022)
- Sari, Eliana, *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Jayabaya University Press, 2011)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)* (Bandung: Alfabeta, 2019)
- Sunarsi, Sidik Priadana dan Denok, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021),
- Tersiana, Andra, *“Metode Penelitian”* (Yogyakarta: 2018)
- Tsauri, Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: Stain Jember Press, 2013)
- W, Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Ubraha Manajemen Press, 2019)
- Widodo, Djoko Setyo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah* (Jakarta: Cipta media nusantara, 2019)
- Arifudin, Opan, ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM)’, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3.2 (2019)
- Budi Utomo, Styo, ‘Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Blue Bird Pool Jakarta Timur’, *Jurnal Ilmiah Semarak*, 3.2 (2020)
- Dewi, Galuh Yuliana, ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto’, *Dalam Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 6.No. 2 (2021)
- Egi Radiansyah, Herwanto, ‘Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.1 (2022), h. 1408-1409
- Emita, Isyana, Syamsudin, and Irwin Sukrisno Sugeng, ‘The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000’, *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2.1 (2021)
- Fauzi, Usman 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda' *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.2 No.3 (2014)
- Fatimah, Siti, and Aldri Frinaldi, ‘Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging’, *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2.3 (2020)
- Ganyang, Machmed Tun, and Epo Lestari, ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vicktrading Indonesia’, *Jurnal Lentera Bisnis*, 2.1 (2013)
- Henry Syauta, Jack, Eka Afnan Troena, and Margono Setiawan, ‘The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)’, *International*

Journal of Business and Management Invention ISSN (Online, 1.1 (2012), 2319–8028
<www.ijbmi.org>

- Kulsum, Umu, and Rachma Indrarini, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 6.1 (2023)
- Latif, Melinda, Irwan Yantu, and Agil Bahsoan, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo', *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5.3 (2023)
- Lestari, Apriyana, and Liling Listyawati, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan', *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3.1 (2019)
- Meilinda, Hera, Apri Budiarto, and Mukhtar Abdul Kader, 'Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar)', *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol. 1.No.3 (2019)
- Moron, Lidwina Mulinbota, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius, 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala', *Jurnal Kompetitif*, 12.1 (2023)
- Onsardi, Yulandri &, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Business, Management and Accounting*, Vol. 1.No.2 (2020)
- Raharjo, Dwi Sihono, C. Catur Widayati, Eka Desy Purnama, and C. Yohana Siahaan, 'The Effect of Transformational Leadership and Compensation on Employee Performance', *Advances in Social Science Research Journal (ASSRJ)*, Vol. 2.No. 11 (2021), 29–36
- Sari, Ratna, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perma Plasindo Jakarta', *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2.2 (2019)
- Sembiring, Rasmulia, and Winarto, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH)', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 6.No. 1 (2020), h. 22
- Sirong, Kamelia, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalla Inti Karsa Makassar', *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, Vol. 2.No. 2 (2020), h. 151
- Sukartini, Porman Lumban Gaol, 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara', *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4.2 (2022)
- Sulaefi, 'The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia', *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, Vol. 53.No. 1 (2019), 145–63
- Suryani, N Lilis, and Hastono, 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3.3 (2020)
- Suwati, Yuli ' Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda' *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No.1 (2013)
- Tjahjawati, Sri Surjani and Alvi Nugraha ' Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan' *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol.3 No.3 (2017)
- Vanti, Anggi Ruri, 'Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Nugraha Kediri', *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 2.3 (2017)
- Winarsih, Tutik, and Arif Hidayat, 'The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance', *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6.1 (2022)