Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital
Volume 3, Nomor 3, Agustus 2026
E-ISSN .: 3047-1184; P-ISSN .: 3047-1575, Hal.
DOI: https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v3i3.1661
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Motor Kecamatan Tembalang Semarang

Aris Sutiawan[1*], Maria Magdalena Minarsih[2], Leonardo Budi Hasiholan[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Universitas Pandanaran, Indonesia
Email: sutiawan.aris.as@gmail.com[1], maria.minarsih@unpand.ac.id[2]

**Penulis Korespondensi: berlianacitra31@gmail.com*

Abstract. *This research aims to analyze the effects of organizational culture, work environment, and compensation on the performance of motorcycle workshop employees in Tembalang District, Semarang. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires from 35 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that organizational culture and compensation have positive and significant effects on employee performance, while the work environment has no significant effect. Simultaneously, organizational culture, work environment, and compensation significantly affect employee performance. Organizational culture is the most dominant variable, indicated by the largest standardized regression coefficient among the independent variables. The coefficient of determination indicates that the model explains 30.6% of the variation in employee performance, while the remaining 69.4% is explained by factors outside the research model. The findings imply that workshop management should strengthen positive organizational values and norms, provide fair compensation, and continue to improve the work environment as part of an integrated employee performance strategy.*

Keywords*: Compensation; Employee Performance; Motorcycle Workshop; Organizational Culture; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Tembalang Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 35 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan karena memiliki nilai koefisien beta terstandar paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 30,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 69,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Implikasinya, pengelola bengkel perlu memperkuat nilai dan norma organisasi yang positif, memberikan kompensasi secara adil, serta tetap melakukan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Bengkel Motor; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi internal yang membentuk perilaku kerja. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman nilai, norma, dan kebiasaan yang memengaruhi cara karyawan bersikap serta melaksanakan pekerjaan. Budaya yang kuat dan positif diharapkan mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan selaras dengan tujuan organisasi (Subin, 2022; Nelly & Erdiansyah, 2022).

Naskah Masuk: 18 Juni 2026; Revisi: 15 Juli 2025; Diterima: 28 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan. Lingkungan yang kondusif dapat mendukung konsentrasi dan kelancaran pekerjaan, sedangkan keterbatasan fasilitas dapat menghambat efisiensi kerja. Dalam konteks bengkel motor, ketersediaan peralatan kerja menjadi bagian penting karena teknisi membutuhkan alat yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kompensasi juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, maupun penghargaan merupakan bentuk imbalan atas kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan memberikan kinerja yang lebih baik. Penelitian sebelumnya dalam skripsi menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan (Adiba & Rosita, 2023; Lucky et al., 2022; Sudirman & Tiarapuspa, 2023).

Pada bengkel motor di Kecamatan Tembalang Semarang ditemukan beberapa kondisi yang menjadi perhatian, antara lain budaya organisasi yang belum berjalan optimal dan keterbatasan sejumlah peralatan kerja. Ketidakjelasan aturan dan norma dapat memunculkan perilaku kurang disiplin, sedangkan keterbatasan hand tools dan lifting tools dapat menyebabkan teknisi harus menggunakan peralatan secara bergantian sehingga menghambat alur kerja. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Tembalang Semarang serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan praktis bagi pengelola bengkel dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. Budaya yang kuat dapat membentuk pola perilaku yang konsisten, memperjelas harapan organisasi, dan mendorong rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, budaya organisasi dipandang sebagai kondisi internal yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih terarah sehingga berpotensi meningkatkan kinerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik, seperti pencahayaan, peralatan, dan kondisi ruang kerja, serta lingkungan nonfisik, seperti hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antarkaryawan. Pada bengkel, ketersediaan alat kerja merupakan aspek penting karena secara langsung berkaitan dengan kelancaran pekerjaan teknisi.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan perspektif motivasi dan keadilan, kompensasi yang dipersepsikan adil dapat mendorong kepuasan, motivasi, dan usaha kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kompensasi diperkirakan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Pengembangan Hipotesis

Budaya organisasi yang positif dapat memberikan arah perilaku dan memperkuat disiplin kerja sehingga semakin baik budaya organisasi diharapkan semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung secara teoritis dapat meningkatkan kenyamanan dan kelancaran pekerjaan sehingga berpotensi meningkatkan kinerja. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan sehingga berpotensi meningkatkan kinerja. Berdasarkan hubungan tersebut, penelitian menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah karyawan bengkel motor di Kecamatan Tembalang, Semarang. Data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 35 responden. Variabel independen terdiri atas budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui pengujian instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3. Pengambilan keputusan pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Stastistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan jawaban responden pada setiap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2023). Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) pada seluruh variabel penelitian lebih besar dibandingkan nilai simpangan baku (*standard deviation*). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data relatif rendah, sehingga jawaban responden tidak menunjukkan variasi yang terlalu ekstrem. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dianggap cukup representatif dalam menggambarkan persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas.

No	Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1		Budaya Organisasi		
	X1.1	.973	0.334	VALID
	X1.2	.901	0.334	VALID
	X1.3	.841	0.334	VALID
	X1.4	.987	0.334	VALID
	X1.5	.870	0.334	VALID
2		Lingkungan Kerja		
	X2.1	.938	0.334	VALID
	X2.2	.784	0.334	VALID
	X2.3	.771	0.334	VALID
	X2.4	.932	0.334	VALID
	X2.5	.818	0.334	VALID
3		Kompensasi		
	X3.1	.953	0.334	VALID
	X3.2	.881	0.334	VALID
	X3.3	.860	0.334	VALID
	X3.4	.957	0.334	VALID
	X3.5	.895	0.334	VALID
4		Kinerja		
	Y.1	.964	0.334	VALID
	Y.2	.854	0.334	VALID
	Y.3	.834	0.334	VALID
	Y.4	.972	0.334	VALID
	Y.5	.917	0.334	VALID

Sumber: Data SPSS yang di olah, 2026

Seluruh indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing indikator yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,334.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel Peneltian	Cronbach Alpha	Standart	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	.947	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	.901		Reliabel
3	Kompensasi (X3)	.947		Reliabel
4	Kinerja (Y)	.946		Reliabel

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2026

Pada Tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel penelitianmempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum reliabilitas yaitu 0,60. Nilai reliabilitas variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,947, lingkungan kerja(X2) sebesar 0,901, kompensasi (X3) sebesar 0,947, dan kinerja (Y) sebesar 0,946. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga instrumenpenelitiandapat dinyatakanreliabel dandapat digunakandalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas.

n			35
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.04841376
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.071
	Negative		-.089
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.676
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.664
		Upper Bound	.688

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS yang di olah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,10	1.011
	Lingkungan Kerja	0,10	1.011
	Kompensasi	0,10	1000

Sumber: Data SPSS yang di olah, 2026

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,989 dan VIF sebesar 1,011, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,989 dan VIF sebesar 1,011, sedangkan variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas tahap 1.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.724	4.278		.169	.867
	Budaya organisasi	.159	.119	.222	1.333	.192
	Lingkungan kera	.088	.114	.128	.771	.447
	Kompensasi	-.135	.076	-.296	-1.785	.084

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data SPSS yang di olah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel bebas tidak signifikan, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,192, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,447, dan variabel Kompensasi sebesar 0,084. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier berganda

Tabel 8. Regresi Linear Berganda .

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	**Std. Error**
1	(Constant)	-2,580	8,417
	Budaya Organisasi	,622	,235
	Lingkungan Kerja	-,014	,225
	Kompensasi	,384	,149
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2{,}580 + 0{,}622X1 – 0{,}014X2 + 0{,}384X3.$$

Berdasarkan persamaan tersebut, konstanta sebesar -2,580 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja sebesar -2,580. Koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,622 satuan. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar -0,014 menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat kecil terhadap Kinerja. Sementara itu, koefisien Kompensasi sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,384 satuan.

Uji Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* dilakukan untuk menilai kesesuaian model regresi.

Tabel 10. Regresi Linear Berganda.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,580	8,417		-,307	,761
	Budaya Organisasi	,622	,235	,399	2,651	,013
	Lingkungan Kerja	-,014	,225	-,009	-,062	,951
	Kompensasi	,384	,149	,385	2,575	,015
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t hitung Budaya Organisasi sebesar 2,651 dengan signifikansi 0,013. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar -0,062 dengan signifikansi 0,951. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Dengan demikian, perubahan kondisi lingkungan kerja dalam penelitian ini belum mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Sementara itu, nilai t hitung Kompensasi sebesar 2,575 dengan signifikansi 0,015. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, Budaya Organisasi memiliki nilai Beta tertinggi, yaitu 0,399 dibandingkan Kompensasi sebesar 0,385 dan Lingkungan Kerja sebesar -0,009. Dengan demikian, Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan hasil pengujian, Model 1 memperoleh Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,306 berarti bahwa 30,6% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model. Sementara itu, sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Motor di Kecamatan Tembalang Semarang, dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,306 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 30,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada karyawan bengkel motor di Kecamatan Tembalang Semarang, menggunakan tiga variabel independen, serta pengumpulan data melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi responden. Bagi pemilik dan manajemen bengkel, disarankan untuk memperkuat budaya organisasi dan mempertahankan sistem kompensasi yang baik serta tetap memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Karyawan diharapkan meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja serta memperluas objek dan jumlah sampel penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422–436.

Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Akses: Journal of Public & Business Administration Science, 5*(2), 8–17. https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.

Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice*. Kogan Page.

Edison, E., et al. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources*. Pearson Education.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE-Yogyakarta.

Lestary, L., & Harmon. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3*(1), 45–54.

Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Shariana, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1*(1), 287–296. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39

Marga. (2016). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen, 4*(2), 112–120.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation*. McGraw-Hill/Irwin.

Nelly, & Erdiansyah. (2022). Budaya organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM, 9*(1), 33–41.

Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 54–67.

Subin. (2022). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 10*(1), 55–63.

Sudirman, M. A. A., & Tiarapuspa. (2023). Masih adakah efek kompensasi terhadap kinerja yang diberikan karyawan? *Jurnal Ekonomi Trisakti, 3*(2), 2441–2448. https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16935

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sukanto, & Sari, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, *12*(2), 87–96.

Toyang. (2016). *Budaya organisasi dan kinerja karyawan*. CV Sah Media.

Wardiah, M. L. (2016). *Teori perilaku dan budaya organisasi*. Pustaka Setia.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.

Yusuf, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*.