PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK 2 SWASTA PERKUMPULAN AMAL BAKTI SUMATERA UTARA

Ibnu Hajar Nasution[1], Dewi Purnama Sari[2], Satria Ami Marta[3] Dinda Mafirah[4]

[1,2,3,4]*Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Amal Bakti*
E-mail : ibnuhajarnasution@gmail.com

ABSTRACT

This study was aimed to determine and analyze whether there is an influence between compensation, job satisfaction and organizational commitment on teacher performance. This study used an associative approach. The population used in this study were 50 teachers at SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti North Sumatra to obtain the data needed in this study. the author used the technique of distributing questionnaires or questions that are obtained directly from SMK 2 North Sumatra Charity Association. The data analysis technique in this research was using classical assumption test analysis, multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The results of this study partially showed that compensation has a significant and significant effect on teacher performance with a tcount > t table (5,369 > 1, 6772) with a significant value of 0.000. Job satisfaction has a significant and significant effect on teacher performance with a value of tcount > ttable (1.910 < 1.6772) with a significant value of 0.062. Organizational commitment has no and significant effect on teacher performance with a value of tcount > ttable (-0.937 > 1.6772) with a significant value of 0.356. Simultaneously Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitment have a significant and significant effect on Teacher Performance with an F value of 11.009 with a significance value of 0.000 which is less than 0.05 and Fcount 11.009 > Ftable 2.807 at SMK 2 Amal Bakti Association of North Sumatra.

Keywords : *Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pada pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien (Jufrizen, 2020). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung (Sutanto, 2017). Guru adalah SDM dalam lingkungan sekolah yang memiliki fungsi sebagai mengoptimalkan potensi dasar serta kualitas dari peserta didik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru juga memberikan pembelajaran dan bimbingan yang nantinya akan mencetak peserta didik yang berkualitas. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Kompensasi merupakan sebagian salah satu aspek yang berarti bagi peawai, karena kompensasi besarnya mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai, keluarga, dan masyarakat. Wirawan (Hendro, 2018). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Guru yang bahagia dengan pekerjaannya merasa puas dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Mereka juga menunjukkan dedikasi, semangat, kerja keras, tekad, dan kreativitas.(Alimuddin and Yuzrizal, 2020). Hasil kerja atau prestasi yang baik akan memberikan status sosial dan pengakuan sosial dari masyarakat.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut (Umam, 2018). Adapun menurut Sudarmanto (2015) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional.(Wahyudi, 2011). Jika karyawan merasa sangat berdedikasi pada pekerjaannya, mereka akan merasa lebih nyaman di tempat kerja dan tetap loyal.Hal ini karena ketika karyawan bersemangat dengan pekerjaannya, mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.(Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas and Ardani Nur Istiqomah, 2023)

Pada sekolah ini penulis mengidentifikasi ada beberapa masalah yang menyebabkan adanya kinerja guru yang dikategorikan sedang. Masalah yang pertama yaitu kurangnya kompensasi yang diberikan kepada para guru, baik kompensasi langsung berupa insentif tambahan karena prestasi kerja dan kompensasi secara tidak langsung seperti asuransi tenaga kerja. Masalah yang kedua yaitu para guru merasa kurang puas dengan lingkungan kerja.Penulis berasumsi berdasarkan fenomena yang ditemukan diatas bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan Uraian diatas maka penulis tertarik untuk merumuskan judul penelitian sebagai berikut : **“ Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK 2 Swasta Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara”.**

METODE

Jenis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis asosiatif dan kuantitatif. Dimana jenis asosiatif adalah suatu jenis dimana untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan, jenis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Juliandi, Manurung, & others, 2014). Lokasi penelitian bertempat pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti (PAB) Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Veteran Pasar IV Helvetia, Kecamatan Labuhan Deli, Kabupaten Deli Serdang, Medan, Tj. Gusta, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Sampel dalam Penelitian ini adalah guru di SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara, yang jumlah keseluruhan guru yaitu 50 orang yang terdiri dari guru tetap dan guru tidak tetap. Teknik pengumpuan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	3.525		1.358	.181
	Kompensasi	.433	.081	.612	5.369	.000
	Kepuasan	.209	.109	.218	1.910	.062
	Komitmen	-.061	.066	-.108	-.937	.354

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

Y = 4,788 + 0.433X1+0.209X2 - 0,061X3

Keterangan

Y = Kinerja
X1 = Kompensasi
X2 = Kepuasan kerja
X3 = Komitmen Kinerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Jika kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja guru bernilai 4,788
2. Apabila kompensasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,433 atau 43,3% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
3. Apabila lingkungan kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,209 atau 20,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Apabila lingkungan kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar -0,061 atau 6,1% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Pengujian Hipotesis

Uji t atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memenuhi variabel dependen, uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) rumus sebagai berikut :

$$t = - \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})2}}$$

t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian

1. Terima Ha,Tolak HO jika probabilitas < 0,05 (sig<a0.05) atau t hitung >t tabel.
2. Terima HO,tolak Ha jika probabilitas > 0,05 (sig>a0,05) atau t hitung <t tabel.

a. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk melihat pengaruh kompensasi, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengolahan data spss for windows maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji-t X1 Dan Y

Coefficients[a]

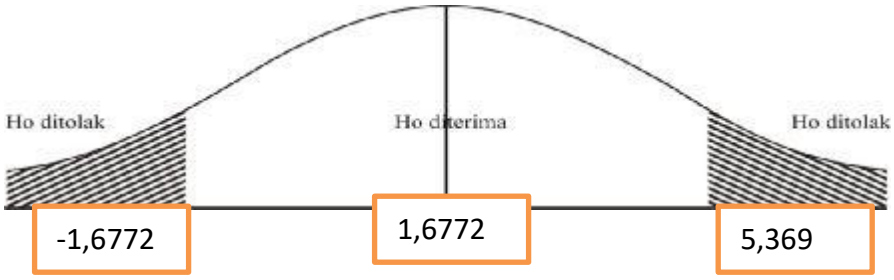
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	3.525		1.358	.181
	Kompensasi	.433	.081	.612	5.369	.000
	Kepuasan	.209	.109	.218	1.910	.062
	Komitmen	-.061	.066	-.108	-.937	.354

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 5,369 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (50-2=48), diperoleh t tabel 1,6772. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru, demikian juga sebaliknya

jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara kepuasan dengan kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. Hasil keputusan uji yaitu HO diterima, karena thitung>ttabel, yaitu 5,369 >1,6772 dan nilai signifikansi <0,05 yaitu 0,000.



Gambar 1. Kriteria Pengujian Hipotesis t Kompensasi

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

Tabel 3. Hasil Uji-t X2 Dan Y

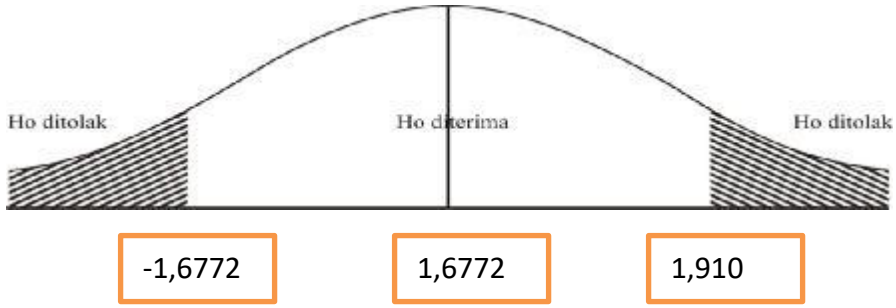
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	3.525		1.358	.181
	Kompensasi	.433	.081	.612	5.369	.000
	Kepuasan	.209	.109	.218	1.910	.062
	Komitmen	-.061	.066	-.108	-.937	.354

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan sebesar 1,910 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (50-2=48), diperoleh t tabel 1,6772. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara kepuasan dengan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,062 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,062> 0,05 sehingga Ha ditolak ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. Hasil keputusan uji yaitu Ha diterima, karena thitung>ttabel , yaitu 1,910 >1,6772 dan nilai signifikansi >0,05 yaitu 0,062.



Gambar 2. Kriteria Pengujian Hipotesis t Kepuasan Kerja

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepuasan terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

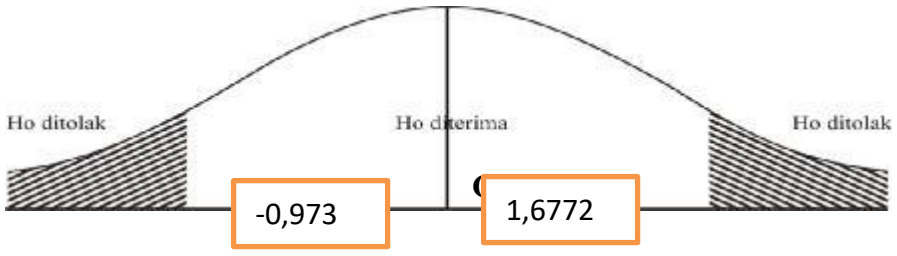
Tabel 4. Hasil Uji-t X3 Dan Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	3.525		1.358	.181
	Kompensasi	.433	.081	.612	5.369	.000
	Kepuasan	.209	.109	.218	1.910	.062
	Komitmen	-.061	.066	-.108	-.937	.354

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh t hitung untuk variabel komitmen sebesar -0,937 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (50-2=48), diperoleh t tabel 1,6772. Jika t hitung > t tabel maka ada pengaruh antara komitmen dengan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara komitmen dengan kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,354 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,354> 0,05 sehingga HO diterima ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen dengan kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. Hasil keputusan uji yaitu Ho diterima, karena thitung<ttabel, yaitu -0,937<1,6772 dan nilai signifikansi >0,05 yaitu 0,354.



Gambar 3. Kriteria Pengujian Hipotesis t Komitmen Organisasi

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan tidak ada pengaruh yang positif antara komitmen terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru (Y) yang menyatakan bahwa ada nilai thitung 5,369 > ttabel 1,6772 dan thitung berada didaerah tolak Ho sehingga Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta 0,433 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pemberian kompensasi yang baik tentunya akan sangat penting bagi Yayasan karena akan dipandang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, yayasan perlu menerapkan pemberian kompensasi yang baik. Pada penelitian ini ditemukan adanya pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi yang diberikan kepada para guru SMK PAB 2 Helvetia, maka akan semakin tinggi kinerja yang dilakukan. Namun, apabila semakin rendah kompensasi yang diberikan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Y) yang menyatakan bahwa ada nilai thitung 1,910 > ttabel 1,6772 dan thitung berada didaerah tolak Ho sehingga Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta 0,209 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,062 < 0,05 hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, merasa puas dengan fasilitas yang terdapat dalam kantor, dan melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produtivitas kerja yang baik. Pada penelitian ini ditemukan adanya pengaruh positif tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa seharusnya semakin baik atau tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh para guru SMK PAB 2 Helvetia, maka akan semakin tinggi kinerja yang dilakukan. Namun, apabila semakin rendah kompensasi yang diberikan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa ada nilai thitung -0,937 ttabel 1,6772 dan thitung berada didaerah tolak Ha sehingga H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta -0,061 membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,356 > 0,05 hal ini menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam hal ini berarti komitmen organisasi adalah seberapa besar loyalitas nya guru terhadap sekolah, seseorang dalam memperhatikan organisasinya, semakin besar sikap loyal guru tersebut pada organisasinya maka tidak akan berpengaruh dengan kinerjanya. Kinerja yang baik akan didukung dengan komitmen nya seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian ini juga disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita Hayati dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru" dengan nomor Volume 5, No. 2, Juli Desember 2020, P-ISSN 2548-7094 dan E-ISSN 2614-8021. Secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pada penelitian ini ditemukan tidak adanya pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi komitmen yang diberikan kepada para guru SMK PAB 2 Helvetia, maka akan semakin rendah kinerja yang dilakukan.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara, dari uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 11,009 sedangkan f tabel 2,807 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK 2 perkumpulan Anal Bakti Sumatera Utara. Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,418 atau sama dengan 41,8% sisanya 58,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara.
2. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara.
3. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan amal Bakti Sumatera Utara.
4. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variable Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada

1. Kepala Sekolah SMK 2 PAB Helvetia
2. Guru – guru di SMK 2 Perkumpulan Amal Bakti Helvetia Sumatera Utara

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, A.M. and Yuzrizal (2020) 'Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam', *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 7(2), pp. 113–122. Available at: http://conference.kuis.edu.my/pasak2017/images/prosiding/nilaisejagat/10-MAAD-AHMAD.pdf.

Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas and Ardani Nur Istiqomah (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang', *Applied Research in Management and Business*, 2(2), pp. 1–10. Available at: https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120.

Hendro, T. (2018) 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang', *Agora*, 6(1), pp. 1–8.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara* (JMD), 3(1), 66–79.

Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2017). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135–144.

Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Jurnal Humaniora : *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.

Wahyudi, A. (2011) 'MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DAN DAYA SAING ORGANISASI Oleh : Drs. Amin Wahyudi, MM', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(4), pp. 1–15.