

## PENGARUH RESTITUSI, LINGKUNGAN DAN BUDAYA MANAJEMEN TERHADAP HASIL KERJA PEGAWAI DI KANTOR BPJS

Sri Indrayanti<sup>1\*</sup>, Rahmani Fitra<sup>2</sup>, Ade Suryana<sup>3</sup>, Jana Sandra<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pertiwi

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakusuma

<sup>3,4</sup>Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Jakarta

### Keyword:

Compensation,  
performance, agency  
management and  
Workers

### Artikel History:

Submitted: Dec 19, 2024

Accepted: Dec 30, 2024

Published: Dec 31, 2024

### \* Corresponding author

e-mail:

[rofiqjihon@gmail.com](mailto:rofiqjihon@gmail.com)

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of funds, performance and institutional management on BPJS Jakarta branch employees. Technique in determining the impact on workers is by sampling where the takers are 44 samples of personnel from the population in the office agency. The researcher tried to conduct a quantitative descriptive analysis through the measurement of the linkert scale. The method in determining and analyzing the researcher's data used questions from the researcher for all employees of BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Kebon Sirih Branch as many as 44 persons. The data was tested using IBM SPSS 25, it showed that the value of the determination coefficient (Adjusted R Square) was 0.717. In addition, there is a Model Feasibility Test (Test F) with a p-value of < significance of 0.05 so that this study is very interesting to analyze what is the impact of this. The results of the study show that there is a good and significant impact on workers at the BPJS Jakarta Branch office It is recommended that other researchers make adjustments by taking other studies so that they can get to know things that can provide interest and motivation in working for workers in an agency.*

### Abstrak

Kajian ini dilakukan sebagai upaya mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan dan budaya manajemen terhadap para pekerja di kantor BPJS cabang Jakarta. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sampel yang dipakai Teknik dalam menentukan pengaruh terhadap para pekerja dengan melakukan sampling dimana pengambilanya adalah 44 sampel personil dari populasi yang ada di instansi kantor tersebut. Peneliti mencoba melakukan analisa deskriptif kuantitatif melalui pengukuran skala linkert. Metode dalam menentukan dan analisa data peneliti menggunakan pertanyaan dari peneliti untuk semua karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Kebon Sirih sebanyak 44 personil. maka hasil dari penelitian akan terlihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,717. Selain itu, terdapat Uji Kelayakan Model (Uji F) dengan *p-value* signifikansi < 0,05 sehingga kajian ini sangat menarik untuk dianalisa apa yang menjadi pengaruh dari hal tersebut. Hasil studi terlihat adanya pengaruh yang baik dan signifikan pada para pekerja di kantor BPJS Cabang

Jakarta Direkomendasikan sebaiknya peneliti lain melakukan penyesuaian dengan mengambil kajian lain agar bisa mengenal hal-hal yang dapat memberikan minat serta motivasi dalam bekerja terhadap para pekerja disebuah instansi tersebut.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan, Budaya manajemen dan Pekerja.

## PENDAHULUAN

Pengembangan instansi di era sekarang ini harus mampu bersaing dan adaptasi terhadap minat konsumen. Sebuah instansi akan sangat berkembang apabila mampu mengatur, mengelola dan merencanakan arah tujuan sebuah instansi yang diharapkan (Agung & Aziz Firdaus, 2020). Salah satunya adalah bagaimana management memberikan sebuah kenyamanan dan pelayanan terhadap para pekerja dengan memberikan restitusi kesehatan dan jaminan di hari tua kemudian evaluasi secara berkala agar kontrol dan pengelolaan terstruktur dan terarah (Asy' et al., 2022). Untuk mendukung karyawan dapat berprestasi dengan tujuan lingkungan karyawan dapat tercapai, maka BPJS Ketenagakerjaan melakukan berbagai inovasi pada lingkup pengembangan sumber daya manusia(Windo Thalibana, 2022). Hal ini menjadi solusi bagi para pekerja terhadap resiko yang apabila muncul secara mendadak sehingga para pekerja merasa tenang dalam bekerja karena sudah terjamin dari segala hal buruk yang secara mendadak muncul (Nanulaitta, 2018).

Restitusi adalah salah satu bagian dari bentuk terima kasih perusahaan kepada para pekerja dimana para pekerja berhak menerima restitusi tersebut secara tunai atau non tunai (Febriani, 2023). Penghargaan ini didapatkan oleh para karyawan secara merata berdasar atas lingkungan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam keadaan lain dijelaskan bahwa bentuk restitusi secara *financial* dapat berupa uang tunai, tambahan penghasilan dan insentif sedangkan restitusi secara *non-tunai* dapat berupa bimbingan teknis, kepercayaan atas jabatan dan promosi jabatan atas pekerjaan positif yang sudah dilakukan oleh para pekerja secara loyal (Saputra, 2021).

Selain restitusi, terdapat lingkungan kerja yang tentunya mampu mempengaruhi lingkungan karyawan. Budaya dalam cara bekerja juga dibutuhkan agar keamanan serta kenyamanan dalam bekerja menjadi lebih efektif dan fokus sehingga akan memberikan stimulus berupa motivasi kerja yang kondusif (Mahadika et al., 2018). Para pekerja akan terlihat lebih tenang dan bersemangat ketika keadaan dan suasana tempat mereka bekerja bersahabat seperti kekeluargaan yang dibangun antar para pekerja(Rivai, 2020) .

Banyak perusahaan yang membangun suasana tempat bekerja bervariasi karena

diharapkan kepada para pekerja bisa melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab tanpa ada tekanan dari siapapun. Budaya yang dibangun pada setiap instansi atau perusahaan berbeda-beda hal ini perusahaan ingin mencapai target perencanaan perusahaan yang didirikan tentunya peran para pekerja menjadi bagian dari suksesnya arah capaian perusahaan yang diinginkan oleh direksi (Rahmawati et al., 2023). Ketika ada instansi atau perusahaan yang didalam manajemen tidak terbangun suasana yang hangat dan kekeluargaan atau tidak memberikan penghargaan terhadap para pekerja maka akan memberikan pengaruh negatif pada pelayanan serta sulitnya untuk meraih kesuksesan (Paita et al., 2015).

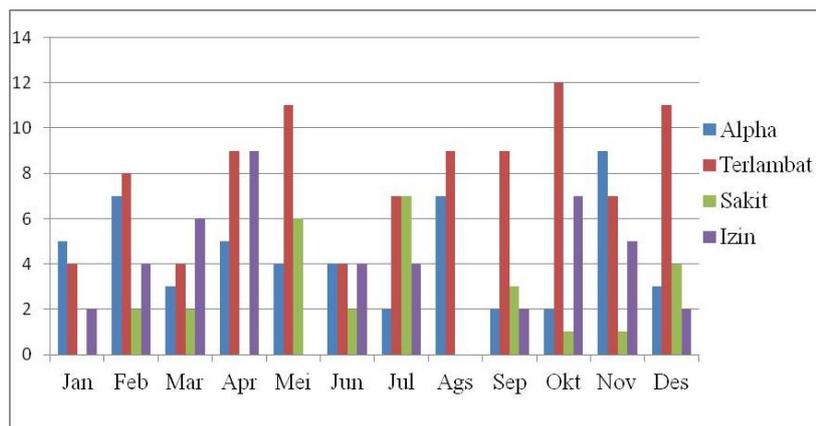
Lingkungan atau *job performance* merupakan *actual performance* dari seseorang. Sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan cara kerja merupakan hasil dari bagaimana perusahaan memberikan penghargaan terhadap para pekerja sehingga mereka memiliki rasa percaya terhadap perusahaan dan munculnya tanggung jawab (Kompensasi et al., 2023). Hal seperti ini akan terlihat pada suasana dan capaian hasil kerja para pekerja di Perusahaan. Dalam setiap perusahaan memiliki cara dan metode tersendiri dalam menilai lingkungan dari karyawan, diantaranya dengan menggunakan *KPI (Key Performance Indicator)*, *Balance Scorecard*, *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, dan metode-metode lainnya. sehingga diharapkan karyawan akan terus berkarya dan berkarir untuk memajukan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan (Putri & Rambe, 2022).

Di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Kebon Sirih tercipta kondisi kekeluargaan, karena BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Kebon Sirih menerapkan sistem kekeluargaan dalam membangun komunikasi antar pekerja baik dari pekerja di lapangan atau didalam kantor (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Suasana ini akan membangun sebuah keharmonisan kepedulian antar sesama serta saling hormat menghormati antara pejabat dan tenaga kerja (Audityawan Arief et al., 2023). Tenaga dan pikiran seseorang perlu kita jaga dan hargai sebagai bentuk saling membutuhkan satu sama lainnya sehingga tercipta lingkungan yang kondusif dan efektif dilingkungan kantor BPJS Cabang Jakarta.

Dalam beberapa data yang peneliti temukan dilapangan meliputi kehadiran dan suasana dalam peningkatan kinerja pegawai di sebuah instansi memberikan ditahun sebelumnya yaitu tahun 2019.

**Gambar 1**

*Grafik Absensi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Kebon Sirih*



Tabel dan grafik di atas menjelaskan bahwa perusahaan mengalami fluktuasi absensi ditahun 2019. Terjadi kenaikan dan penurunan dari segi kehadiran karyawan secara berkelanjutan pada setiap bulan. Fluktuatif grafik yang ditunjukkan pada bagan grafik tersebut bahwa para pekerja di kantor BPJS cabang Jakarta selalu berubah-ubah dan tidak konsisten.

Restitusi dapat memberikan efek secara langsung serta memberikan pengaruh secara cepat pada para pekerja di Bank Nasional Indonesia (BNI). Restitusi memberikan efek positif yang signifikan kepada para pekerja disuatu perusahaan (Hanafi et al., 2018). Restitusi mempengaruhi secara bertahap dan meningkat perlahan terhadap motivasi para pekerja di lembaga pemerintahan (Syafrizal, 2021). Ada pengaruh restitusi dan pelayanan pada peningkatan motivasi kerja di PT. Petralite. Adapun Restitusi memberikan pengaruh kurang baik dan membuat cara kerja para pegawai dalam melakukan tugasnya. Restitusi finansial tidak memberikan dampak dan pengaruh apapun kepada para pekerja karena hal tersebut merupakan bagian hak dari mereka di Perusahaan Furniture Jawa Barat.

Budaya manajemen atau perusahaan memberikan efek positif terhadap lingkungan karyawan PT Garment Tbk. Lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak secara menyeluruh hasil kerja pegawai di Pemerintahan Daeran Kabupaten. Budaya manajemen yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap cara kerja tenaga kerja PT. Intan Permata. Di salah satu Instansi menyebutkan bahwa ada pengaruh antara keduanya yaitu budaya manajemen dan cara kerja di PT. Petralite.

Lingkungan kerja serta budaya kelompok tertentu memberikan pengaruh tidak secara menyeluruh di Lembaga pemerintahan Daerah. Budaya manajemen sangat

memberikan pengaruh hasil kerja pegawai di PT. Julian Antoni.

Berdasarkan fenomena bisnis yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Kebon Sirih dan juga peneleitian terdahulu yang terkait jufa masih terjadi inkonsistensi maka penulis ingin melakukan studi penelitian yaitu berkaitan dengan **“Pengaruh Restitusi, Lingkungan dan Budaya manajemen Pada Pekerja di Kantor BPJS.**

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitin kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui efek yang diakibatkan dari beberapa variabel dependen terhadap variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Kebon Sirih dengan jumlah 44 orang.

Jumlah populasinya sedikit maka cara memilih sampling dengan cara survey atau sensus. Sehingga sampling dapat digunakan dari seluruh populasi yaitu sebanyak 44 orang responden.

Berikut ini adalah data peneliti yang ditemukan dilapangan meliputi data primer dan sekunder. Adapun jenis object berdasar pada sifat dapat berupa kuantitatif dan kualitatif. Data pada kajian analisa mengambil data para pekerja di Kantor BPJS cabang Jakarta sebanyak 44 orang dari seluruh populasi.

Dalam melakukan distribusi data yaitu dengan memberikan survey melalui pertanyaan secara tulisan yang dibagikan dan dikolektif kepada objek penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Program Jaminan sosial dapat melayani jaminan dan perlindungan dalam pemenuhan bagi para pekerja dan keluarga. Dengan demikian para pekerja merasa ada kepastian jaminan atas resiko kerja tanpa mengurangi uang hasil kerja dari perusahaan. Peran Perusahaan Badan penyelenggara Jaminan Kesehatan dalam memberikan pelayanan dan jaminan hak kepada para pekerja yaitu memberikan jaminan bagi para pekerja diantaranya tentang jaminan keselamatan, jaminan untuk hari tua, jaminan apabila meninggal dan kesehatan para pekerja.

PT. Jamsostek kemudian berubah nama dengan sebutan BPJS. Badan ini menjadi layanan dalam perlindungan para pekerja dan masih berperan menjadi penyelenggara perlindungan untuk para pekerja.

Dibawah ini data responden yang akan kita teliti tentang program BPJS yang sudah berjalan dilingkungan tenaga kerja :

**Tabel 2. Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	52,27
Perempuan	21	47,73
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

### Pendidikan Responden

**Tabel 3. Ijazah Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	1	2,27
D3	14	31,82
S1	29	65,91
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Dari Hasil penelitian dari kuesioner yang telah disebar ke seluruh responden menyatakan bahwa secara keseluruhan pernyataan dari indikator Restitusi, Lingkungan dan Budaya manajemen memiliki hasil kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi.

**Tabel 4. Annova<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	338,139	3	112,713	37,310	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	120,838	40	3,021		
Total	458,977	43			

1. Dependent Variable: Lingkungan Karyawan

2. Predictors: (Constant), Budaya Manajemen, Restitusi, Lingkungan Kerja

Sumber: olahan SPSS penulis 2021

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikan 0.000 berarti  $< 0.05$ . dan hasil uji yang dilakukan peneliti apakah variabel bebas dan tidak bebas memiliki distribusi secara normal.

**Tabel 5.**

Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
N	44

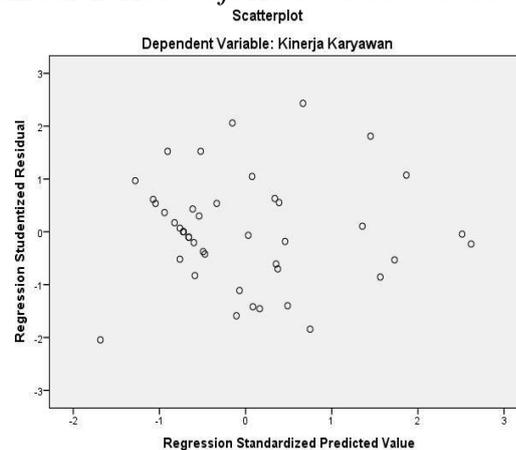
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67636328
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,074
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

1. *Test distribution is Normal.*
2. *Calculated from data.*
3. *Lilliefors Significance Correction.*
4. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber: olahan SPSS penulis 2021

Melihat tabel diatas bahwa data memiliki distribusi secara normal terlihat dari hasil nilai signifikansi diatas 0.050 yaitu sebesar 0.200 atau  $0.200 > 0.050$ . dan dapat memberikan kesimpulan variabel- variabel tersebut terdistribusi normal. Metode ini merupakan model regresi yang memenuhi syarat dan terdapat kemiripan dengan varian residu dengan analisa satu sama lainnya.

**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Melihat gambar diatas pada bagian tengah dari beberapa yang menyebar secara acak atau titik-titik berada disekitar angka 0. Sehingga kesimpulannya adalah heteroskedastisitas tidak terjadi untuk model regresi terlampir diatas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji regresi linear menunjukkan ada pengaruh antara variable bebas terhadap variabel dependen dengan analisi berganda tingkat 0,05 atau 5%.

**Tabel 8.**

*Hasil Regresi Linear Berganda*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant) Restitusi	-2,611	4,012		-,651	,519
Lingkungan Kerja	,466	,132	,323	3,539	,001
Budaya Organisasi	,325	,106	,320	3,062	,004
	,291	,074	,415	3,958	,000

Sumber: olahan SPSS penulis 2021

Berdasarkan tabel 11 model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -2,611 + 0,466 X_1 + 0,325 X_2 + 0,291 X_3$$

Keterangan:

Y = Cara Kerja,

X<sub>1</sub> = restitusi,

X<sub>2</sub> = Lingkungan

X<sub>3</sub> = budaya manajemen

Konstanta a sebesar 2,611, artinya apabila variabel bebas restitusi, lingkungan dan budaya manajemen sebesar 0, maka cara kerja tenaga kerja sebesar 2,61%. Koefisien regresi pada variabel restitusi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,466 Artinya apabila variabel bebas restitusi mengalami kenaikan sebesar 1% sementara variabel independen Lingkungan dan Budaya manajemen bersifat tetap maka variabel dependen cara kerja para pekerja akan mengalami peningkatan sebesar 46,67%. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,325, Artinya apabila variabel independen Lingkungan mengalami kenaikan sebesar 1% sementara variabel independen Restitusi dan budaya manajemen bersifat tetap maka variabel dependen Cara kerja para pekerja akan mengalami peningkatan sebesar 32,5%.

Koefisien regresi pada variabel Budaya manajemen (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 0,291 Artinya apabila variabel independen budaya manajemen mengalami kenaikan sebesar 1% sementara variabel independen restitusi dan Lingkungan bersifat tetap maka variabel dependen Cara kerja para pekerja akan mengalami kenaikan sebesar 29,1%. Koefisien Determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase (%) pengaruh variabel X<sub>1</sub> (Restitusi), X<sub>2</sub> (Lingkungan), X<sub>3</sub>(budaya manajemen) terhadap Y (Cara

kerja tenaga kerja). Adapun hasil SPSS version 25 untuk koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 9.**

*Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,858 <sup>a</sup>	,737	,717	1,738	,1662 <sup>a</sup>

1. Predictors: (Constant), restitusi, lingkungan dan budaya manajemen

2. Dependent Variable: Cara Kerja

Sumber: olahan SPSS penulis 2021

Tabel 9 memberikan gambaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,717. Dengan diartikan bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi 71,7% variabel dependen. Sedangkan sisanya 28,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa restitusi memberikan pengaruh positif terhadap hasil kerja pegawai. Restitusi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Restitusi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Romansah et al., 2023)..

Variabel lingkungan memberikan pengaruh positif dan memiliki efektif dalam hasil kerja sebagaimana data hasil dari regresi linear berganda menunjukkan peningkatan sebesar 46,67%. Penelitian ini sejalan dengan ... Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan, dan penelitian lain bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antar lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Ratnasih et al., 2023). Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan dalam bekerja, dan penelitian dari Perusahaan lain bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Provinsi secara parsial .

## KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang termuat diatas menunjukkan gambaran dan analisa terhadap pengaruh restitusi, lingkungan dan budaya manajemen hasil kerja pegawai di Kantor BPJS cabang Jakarta. Beberapa kesimpulan yang penulis ambil dari hasil kajian tentang pengaruh restitusi, lingkungan dan budaya manajemen pada cara kerja tenaga kerja di BPJS cabang Jakarta memberikan pengaruh dan efek positif dan signifikan.

Melalui penelitian ini bahwa perlu adanya restitusi, lingkungan yang nyaman dan harmonis serta budaya manajemen yang baik sehingga dapat memberikan perubahan yang positif dan perbaikan terhadap hasil kerja pegawai di sebuah instansi atau kantor. Hal ini menjadi kajian dan evaluasi terhadap para pemimpin atau pengelola perusahaan untuk memberikan perhatian dan pelayanan kepada pegawai agar instansi atau perusahaan dapat berkembang dan tumbuh besar menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. In *Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 4).  
<http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Asy', F., Muhammad, A., Gani, A., & Husein, A. (2022). *April Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar*. 1(4).
- Audityawan Arief, M., Perizade, B., Sriwijaya, U., & Artikel, I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1).  
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Hanafi, A., kunci, K., & Karyawan, K. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, 7(2), 406–422.
- Kompensasi, P., Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Tbk, L. P., Cabang Sungguminasa Nurul Maghfirah, K., Chandra, F., & Universitas Pattimura, B. (2023). The Influence of Compensation, Working Environment And Work Facilities On Employee Satisfaction at PT. Bank People Of Indonesia (Persero) Tbk, Sungguminasa Branch Office. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Mahadika, C., Aminudin Hadi, M., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Riau Kepulauan, U. (2018). *PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JOLIN PERMATA BUANA KOTA BATAM* (Vol. 5, Issue 1).
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Paita, S., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2015). THE EFFECTS OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION IN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN MANADO. In *Pengaruh kompensasi dan lingkungan... Jurnal EMBA* (Vol. 683, Issue 3).
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 23.
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Romansah, D., Yanti, S. K. H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1329–1339. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1677>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>

Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>