

**PENGARUH GAJI, PENILAIAN KINERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Lucky Yoga Satria

22001081443



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaji, Penilaian Kinerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh dan didapatkan hasil sebanyak 69 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi (Adjusted R^2). Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa gaji, penilaian kinerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial, gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaji, Penilaian Kinerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of salary, performance assessment and organizational culture on employee performance at TPST 3R Mulyoagung Bersatu. The population in this study were employees at TPST 3R Mulyoagung Bersatu. The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using a saturated sampling technique and the results obtained were 69 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, f test, t test, and coefficient of determination test (Adjusted R^2). The results of this research simultaneously show that salary, performance appraisal and organizational culture have a significant influence on employee performance. Partially, salary has no significant influence on employee performance, performance appraisal has a significant influence on employee performance, and organizational culture has no significant influence on employee performance.

Keywords: Salary, Performance Assessment, Organizational Culture and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam dunia bisnis saat ini yang semakin kompetitif, menuntut organisasi untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki agar dapat semakin maju dan berkembang. Salah satu sumber daya yang diharapkan dapat untuk terus berkembang adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang bersifat tidak terbatas untuk terus berkembang dapat menjadi potensi keberhasilan suatu organisasi sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi (Sunarta, 2018). Karyawan yang produktif dan memiliki motivasi kerja yang tinggi merupakan aset berharga bagi suatu organisasi dalam upayanya mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang tepat di dalamnya (Sibarani Panggabean, 2018).

Pada saat ini dalam perkembangannya, dunia bisnis tidak lagi di isi dengan organisasi-organisasi yang berorientasi bisnis untuk mencari keuntungan semata melainkan terdapat juga bisnis yang berorientasi pada pengentasan masalah sosial yang sedang terjadi di suatu lingkungan atau yang dapat disebut dengan organisasi sosial (Tenrinippi, 2019). Organisasi sosial merupakan sebuah organisasi yang terlahir dengan tujuan menyelesaikan permasalahan sosial sekaligus membuka peluang usaha. Organisasi sosial secara sederhana dapat di definisikan sebagai

upaya pengembangan sebuah usaha dengan berorientasi pada permasalahan sosial yang terjadi. Sehingga manfaat dari adanya sebuah organisasi sosial tidak hanya pada dimensi ekonomi, namun juga dimensi sosial lainnya. Oleh karena itu maka organisasi sosial menjadi sebuah inovasi yang berbeda dari usaha pada umumnya di suatu wilayah. Upaya peningkatan ekonomi melalui organisasi sosial memberikan harapan baru ditengah kebuntuan upaya-upaya sebelumnya yang dilakukan namun tidak berjalan optimal. Menurut Wijayanto dalam Bahits (2023). Upaya pembangunan, perintisan dan persiapan organisasi sosial ini diperlukan sebuah strategi perencanaan yang tepat sesuai kebutuhan.

Salah satu perwujudan dari organisasi sosial yang ada di wilayah Kabupaten Malang yang cukup menarik perhatian sebuah Tempat Pengolahan Sampah (TPS) Pola 3R (*Reuse, Reduce, Recycle*) yang berdiri dan beroperasi untuk menjaga kelestarian lingkungan dari ancaman sampah dan sekaligus menciptakan lapangan pekerjaan dengan bisnis pengolahan sampah yang dilakukan. Pengolahan sampah melalui TPS 3R memanfaatkan masyarakat untuk diberdayakan dalam kegiatan pengolahan sampah yang dilakukan sehingga dapat diharapkan menjadi sebuah solusi atas permasalahan lingkungan karena sampah dengan memanfaatkan potensi tingginya jumlah penduduk di suatu wilayah khususnya bagi masyarakat yang membutuhkan. Melalui program TPS 3R, upaya pemberdayaan masyarakat dilakukan secara partisipatif yang bersumber dari masyarakat itu sendiri (Sunaryo et al., 2020).

Salah satu TPS 3R yang berdiri cukup lama di Kabupaten Malang dan mampu menjadi percontohan adalah TPST (Tempat Pengolahan Sampah Terpadu) 3R Mulyoagung Bersatu yang berada di Desa Mulyoagung, Kec. Dau, Kab.

Malang. TPST 3R Mulyoagung Bersatu yang saat ini telah berusia lebih dari 13 tahun saat ini memiliki Karyawan berjumlah 118 Karyawan yang berasal dari masyarakat sekitar. Beroperasinya TPST 3R Mulyoagung Bersatu mampu mengkonversi berbagai permasalahan yang timbul akibat sampah dari kepadatan penduduk yang cukup tinggi serta menjadi salah satu alternatif bagi masyarakat yang menganggur untuk memiliki pekerjaan dan meningkatkan status perekonomian keluarganya.

TPST 3R Mulyoagung Bersatu memiliki tata kelola organisasi yang menarik sehingga jumlah Karyawannya setiap tahunnya cenderung semakin bertambah, hal ini di dukung berdasarkan data yang tersaji pada tabel 1.1. Motivasi Karyawan dalam bekerja pada umumnya dipengaruhi beberapa faktor. Antara lain gaji yang diterima Karyawan, penilaian kinerja terhadap Karyawan, dan budaya organisasi yang diterapkan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan TPST 3R Mulyoagung Bersatu

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
2021	80
2022	102
2023	113
2024	118

Sumber : Dokumen Perusahaan, 2024.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menjadi penunjang kesuksesan suatu perusahaan ataupun organisasi. Kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu menarik untuk di teliti. Hal ini dapat menjadi menarik dilihat dari para Karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu memiliki antusias dan semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. TPST 3R Mulyoagung telah berhasil menerapkan tata pengelolaan dan kinerja karyawan yang baik, terbukti dengan menjadi TPS 3R satu-satunya yang meraih penghargaan Kalpataru

2016 dan masuk dalam 99 Top Inovasi Pelayanan Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2021.

Salah satu bentuk implementasi dari manajemen sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah pemberian gaji. Gaji menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam memotivasi Karyawan untuk berkerja dengan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Gaji menjadi salah satu faktor terpenting karena gaji memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kesejahteraan sosial karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokoknya yakni sandang, pangan, papan (Asyiah Siregar & Ritonga, 2018). Sehingga dengan pemberian gaji adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam berkerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Oktavia, 2021). Disamping pemberian gaji, tentu juga terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan seperti penilaian kinerja maupun budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi sesuai dengan karakteristik dari organisasi masing-masing.

TPST 3R Mulyoagung Bersatu mengelola sumber pemasukannya dengan cara yang sangat menarik untuk memenuhi hak karyawannya. Mereka melakukan pemilahan sampah, sampah yang dapat di daur ulang akan dijual kepada para pengrajin di sekitar TPST 3R Mulyoagung Bersatu berada. Sehingga para masyarakat yang berada di wilayah tersebut juga mendapatkan dampak positif dengan adanya TPST ini. Selain itu sampah yang tidak dapat di daur ulang akan dijual kepada peternak dan petani di sekitar untuk dijadikan pakan ternak dan pupuk untuk tanaman. Ada juga budidaya maggot yang dilakukan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu yang dijual kepada peternak untuk pakan ternak seperti sapi,

ayam, bebek dan ikan. Beberapa pendapatan yang di dapat TPST 3R Mulyoagung Bersatu disajikan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Sumber Pendapatan TPST 3R Mulyoagung Bersatu

Sumber Pendapatan	Persentase(%)
Sampah Organik	55%
Sampah Residu	30%
Budidaya Maggot	15%

Sumber : Data Perusahaan, 2024.

Dengan memberikan gaji yang adil dan layak untuk para karyawannya, perusahaan bisa menjadikan karyawan perusahaan tersebut untuk menjadi Karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Seorang karyawan yang memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya. Dalam penelitian ini pemberian gaji menarik untuk di teliti cara TPST 3R Mulyoagung Bersatu memberikan gaji kepada karyawannya yang pada kenyataannya organisasi ini berbasis sosial.

Karyawan yang telah termotivasi untuk berkerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan maka diperlukan sebuah penilaian atas hasil kerja yang telah dilakukan. Penilaian kinerja menjadi alat yang seharusnya dapat membantu Karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya. Menurut (Kaymaz, 2011) penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi Karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga mempengaruhi kesuksesan karirnya. Penilaian kinerja juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, karena dengan dilakukannya penilaian kinerja maka sebuah perusahaan akan mengetahui dimana kekurangan

dan kelebihan serta bagaimana para Karyawannya bekerja sehingga perusahaan dapat memberikan arahan dan mengapresiasi kinerja para karyawannya. Dalam konteks ini, penilaian kinerja karyawan bukan hanya sekedar menjadi alat evaluasi bagi perusahaan, akan tetapi juga merupakan sarana untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan merencanakan strategi pengembangan karir. Selain itu, standar penilaian kinerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan suatu standar yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Proses penilaian kinerja yang dilaksanakan secara adil dan objektif harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan dalam pengembangan diri serta pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan (Javadi, 2011).

Penilaian kinerja yang dilakukan manajemen TPST 3R Mulyoagung Bersatu menarik untuk diteliti karena banyak Karyawan yang sudah berstatus lama bekerja di TPST tersebut, sehingga bisa saja penilaian kinerja oleh manajemen menjadi bahan untuk memotivasi diri Karyawan agar bekerja semakin baik.

Dengan diwujudkannya sistem pemberian gaji dan penilaian kinerja maka akan menciptakan budaya organisasi yang menunjukkan karakter dan semangat kerja dari suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang diterapkan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu dengan pendekatan kolaboratif, yakni menutupi segala kekurangan dengan kelebihan antar departemen atau individu yang dimiliki, contohnya terjadi penumpukan sampah di rumah warga sekitar dan departemen lain yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mengatasi hal tersebut ikut membantu melakukan pengambilan sampah di rumah warga. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan

bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dalam efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Budaya organisasi di TPST 3R Mulyoagung Bersatu menarik untuk di teliti. Hal ini dikarenakan Karyawan terlihat sangat nyaman dalam bekerja di TPST tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh antara gaji, penilaian kinerja dan budaya organisasi yang diterapkan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu yang merupakan sebuah organisasi sosial yang berbasis pengolahan sampah.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?
2. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?
4. Apakah gaji, penilaian kinerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah pemberian gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?
2. Mengetahui apakah penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?
3. Mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?
4. Mengetahui apakah gaji, penilaian kinerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu ?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi perusahaan:

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui dampak dari gaji, penilaian kinerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu.

b. Bagi penulis:

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk mengembangkan skill dan ilmu yang telah di pelajari serta dapat memberikan pengalaman untuk meneliti suatu perusahaan sehingga dapat menjadikan ilmu yang telah dipelajari bermanfaat dan menjadi lebih matang.

c. Bagi pembaca:

Penelitian ini bermanfaat bagi pembaca untuk dapat dijadikan referensi penelitian yang akan datang sehingga dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian di bidang yang sama.





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu Gaji, Penilaian Kinerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Gaji, Penilaian Kinerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan TPST 3R Mulyoagung Bersatu.
2. Gaji tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu.
3. Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan TPST 3R Mulyoagung Bersatu.
4. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan TPST 3R Mulyoagung Bersatu.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan sebaik-sebaiknya, maka penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak

keterbatasan dan kekeliruan yang ada. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk sampel yang terbatas pada wilayah atau segmen tertentu, yang membatasi generalisasi hasil.
2. Terbatasnya jumlah responden dimana hanya 69 responden saja yang digunakan. Hal ini dikarenakan adanya data yang ekstrem rendah yang menyebabkan sebagian data yang tidak berpengaruh signifikan.
3. Terdapat keterbatasan dalam pengisian kuesioner dimana jawaban dari responden belum tentu menunjukkan pendapat atau keadaan yang sebenarnya dikarenakan adanya kecanggungan antara responden dengan peneliti.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat diberikah, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan menjadi referensi untuk dikembangkan lagi bagi penelitian selanjutnya dengan faktor-faktor lainnya seperti Kedisiplinan dan Motivasi Kerja sehingga dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan perusahaan sebagai koreksi atau perbaikan untuk perusahaan yang dimana dapat terlihat nilai rendah di indikator

pernyataan dari Gaji (X1) “Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya”. Selain itu juga memperhatikan sebuah Gaji yang sesuai agar menciptakan lapangan kerja yang sehat dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- istin, T. (2019). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. BANG PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN BARAT CABANG SEKADAU*.
- isya. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta* Vol. 2. No.1. (Online). [Http.id.com](http://id.com). Akses 2018.
- layani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- its, A., Bambang Dwi Suseno, H., Edi Muhammad Abduh Alhamidi, C., Fatari, M., & Ahmad, H. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KONSEP DAN STRATEGI PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- isi, S., & Lesmana, T. (2022). *Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*. 03, 1.
- la, R., & Hakim, R. (2019). *RELEVANSI BUDAYA ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS SEBUAH PERUSAHAAN: STUDI PADA RESHARE RABBANI CABANG MALANG RAYA*.
- ozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- kim, L. (2019). *MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI UNGGUL SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA KOMPETITIF*.
- ibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- ymaz, K. (2011). Performance Feedback: Individual Based Reflections and the Effect on Motivation. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 115–134. www.berjournal.com
- suma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 31, Issue 1).
- tari, S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Kayawan Pada Pt. Astra International . Tbk-Honda Cabang Pangkajene, Sidrap. 63.
- ulana, W. (2019). PENILAIAN KINERJA PT. BANK JATIM CABANG PAMEKASAN DENGAN PENERAPAN METODE BALANCED SCORECARD. In *Journal of Management and Accounting* (Vol. 2, Issue 1).
- tkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 05(03), 7122–7129.
- sardi, D., & Finthariasari, M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN) PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- sasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN MELALUI FAKTOR

- PENDORONG MOTIVASI (STUDI KASUS: BANK XYZ KCU BEKASI). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>
- Amizal, M., & Lasmi, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *JURNAL PUNDI*, 5(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>
- Ali, I., & Mayasari, M. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- Robbins, Stephen. (2016). *Prilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siawian, B. (2017). *Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas*. 0–9.
- Arani Panggabean, M. (2018). *Sifat Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.google.Tempat
- Agar, N. A., & Ritonga, Z. (2018). Analisis Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Sosial Di Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuahan Batu*, 6(1).
- Andang P. Siagian; . (2008). *Manajemen sumber daya manusia /* . Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Samto, S., Andriyani, Y., & Wahyuni, K. (2021). PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE TOPSIS. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi)*, 7(3), 333–340. <https://doi.org/10.33330/jurteks.v7i3.1150>
- Saksono, Hari. (2015). *Budaya Organsasi dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suryo, B., Rini Susanti, P., Irkham, A. M., & Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Undip, A. (2020). *DAMPAK PROGRAM PENGELOLAAN SAMPAH BERBASIS MASYARAKAT SEBAGAI SALAH SATU PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BADAK LNG TERHADAP PEMBENTUKAN BUDAYA HIJAU (GREEN CULTURE) PADA MASYARAKAT KOTA BONTANG* *Manager Media, CSR, External Relation Badak LNG (2) Pjs. Senior Manager Corporate Communication Badak LNG*.
- Prinippi, A. 2019a. *KEWIRAUSAHAAN SOSIAL DI INDONESIA (Apa, Mengapa, Kapan, Siapa Dan Bagaimana)*. Vol. 2.
- Wiratna Sujarweni, 2015. *Akuntansi Sektor Publik*. Mona (ed). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahyuni, L. (2020). *PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RIAU AGRI DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH SKRIPSI*.
- Wahni. (2023). *PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KOTA SALATIGA MELALUI VARIABEL MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.