

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat

Fitria Nur ^{1*}, Iwan Asmadi ²

^{1,2} Universitas Bina Sarana, Indonesia

* fitrianur7080@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan produktivitas pegawai. Manusia yakni aset paling berharga yang dimiliki perusahaan SDM tidak hanya berfokus pada fungsi administrasi, tetapi juga berperan penting pada pengembangan organisasi, seperti perencanaan karir, pelatihan serta pengembangan, serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif statistik. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 pegawai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. melalui pengamatan langsung (observasi) dipakai untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh rumusan masalah peneliti. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS V 25. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2) secara parsial dan simultan. Dari hasil penelitian untuk variabel budaya organisasi secara parsial menunjukkan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $6,0003 > 2,026$ bahwasanya (H_{a1} diterima) dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,5$ serta t hitung $9,765 > t \text{ tabel } 2,026$ bahwasanya (H_{a2} diterima). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 72,4% bahwasanya budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keywords: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi yang mempengaruhi segala bidang kehidupan. Salah satunya dunia perusahaan, ketika memimpin perusahaan, para manajer harus waspada dalam mendeteksi serta menanggapi perkembangan (Ngamal et al, 2022). Kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan cepat terhadap kondisi baru sangat penting bagi kelangsungan hidup mereka, karena keadaan di sekitar kita selalu berubah tanpa sepengetahuan kita. Khususnya dalam hal sumber daya manusia, bisnis modern harus siap menghadapi segala rintangan yang menghadang. Manusia yakni aset paling berharga yang dimiliki perusahaan karena mereka selalu hadir, penting bagi keberhasilan setiap usaha serta memainkan peran penting dalam evolusi bisnis apa pun. Oleh sebab itu dalam perubahan suatu perusahaan bisa dilihat dari faktor internal maupun eksternal. Masa perkembangan waktu manajemen SDM tidak hanya berfokus pada fungsi administrasi, tetapi juga berperan penting pada pengembangan organisasi, seperti

perencanaan karir, pelatihan serta pengembangan, serta menciptakan budaya organisasi yang positif (Yani, 2022).

Sumber daya manusia berperan dalam menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, mulai dari kemampuan menemukan masalah, melakukan pemecahan masalah, serta mencari solusi jalan keluar dalam masalah. tersebut sehingga terselesaikan suatu permasalahan yang dihadapi. Jadi, pegawai sebagai sumber daya manusia organisasi (Amelia et al., 2022). Budaya organisasi yakni serangkaian praduga yang dibuat oleh organisasi tentang keyakinan, nilai, serta perilaku para anggotanya yang berfungsi sebagai landasan pengambilan keputusan di dalam organisasi, dengan tujuan ganda, yakni memandu tindakan para anggota serta berfungsi sebagai tolak ukur kinerja mereka (Tamalene et al., 2024).

Budaya organisasi Pegawai Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat kurang memberikan fokus terhadap komunikasi internal secara cepat dalam persepsi untuk proses menyelaraskan antara atasan dan bawahan maupun antara pegawai masih sering mengalami hambatan, sehingga komunikasi dalam budaya organisasi belum terbangun secara terbuka, rutin, dan dua arah. Oleh karena itu disebabkan komunikasi internal pada budaya organisasi menimbulkan miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas dan menghambat kolaborasi tim. Minimnya program pengembangan pegawai yang menghambat peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Tidak adanya sistem penghargaan dan sanksi yang jelas sehingga menurunkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Kurangnya pemahaman terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang seharusnya menjadi pedoman sikap dan perilaku, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam mendukung pelaksanaan tugas, semakin memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan, maka berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas kerja pegawai (Musdalipa et al., 2025).

Pemberian pelayanan kepada masyarakat setempat di tingkat kelurahan, pegawai Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat memegang peranan penting sebagai sumber tenaga kerja untuk tata kelola, pengembangan, serta pembinaan. Setiap pegawai mempunyai persyaratan mendasar yang harus dipenuhi agar mereka bisa berkembang secara profesional, belajar dari pengalaman, serta berkontribusi dalam pembentukan budaya perusahaan yang baru. Salah satu hal terpenting yang bisa dilakukan para manajer bagi stafnya yakni memberikan inspirasi agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. "Kinerja pegawai yakni kemampuan individu dalam menjalankan hasil kerjanya dengan sumber daya yang dimilikinya". (Crisnandi et al., 2024),

Budaya organisasi menentukan bentuk evaluasi yang harus diikuti oleh semua karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan (Muis et al., 2018). Budaya organisasi dibentuk oleh para pendiri, eksekutif, serta anggotanya, serta mengalami perbaikan berkala serta berkelanjutan (Putri et al., 2022). Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada tingkat produktivitas karyawan yang dibina oleh budaya serta lingkungan kerja perusahaan (Santoso et al., 2021). Budaya organisasi memengaruhi tindakan karyawan karena serangkaian nilai bersama dalam suatu perusahaan bisa berfungsi sebagai peta jalan tentang bagaimana orang harus berperilaku dalam mencapai tujuan mereka (Rosvita et al., 2017). Sehingga apabila budaya organisasi baik, maka anggota organisasi termasuk Kumpulan orang-orang yang mempunyai prinsip berkualitas. Maka budaya organisasi berperan dalam kinerja karyawan (Surandi et al., 2023).

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada lingkungan fisik tempat karyawan melakukan tugasnya (Firli et al., 2024). Lingkungan kerja yang positif ataupun negatif termasuk hasil interaksi beberapa faktor, termasuk aspek fisik, psikologis, serta sosial tempat kerja. Perusahaan harus memperhatikan tempat kerja karena mempunyai dampak langsung pada kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan bersama organisasi, nilai-nilai serta budayanya juga memengaruhi lingkungan kerja. Tempat kerja yang sempurna lahir dari budaya yang mendorong inovasi, keberagaman, serta kerja sama tim. Lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat yang dirasakan terhadap pegawai belum memadai, seperti tata ruang yang terbatas untuk menyimpan dokumen penting, terjadinya kebisingan yang disebabkan oleh mesin pengetikan, pencahayaan yang kurang optimal, dan fasilitas yang dikatakan belum mencukupi untuk pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, lingkungan kerja juga berdampak terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila lingkungan kerja tidak mendukung kinerja pegawai maka dapat menghambat kinerja mereka.

Fenomena masalah berlandaskan hasil survei yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat (Greysela, 2023). Di dalam budaya organisasi menunjukkan bahwasanya kurangnya komunikasi internal yang efektif, minimnya program pengembangan pegawai, serta belum adanya sistem penghargaan serta sanksi yang jelas. Selain itu, terdapat kurangnya pemahaman serta penerapan nilai budaya organisasi yang diharapkan, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam mendukung kinerja. Adapun lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih belum optimal dikarenakan kurangnya pendukung secara langsung ruang kerja yang terbatas, pencahayaan yang kurang optimal, dan keterbatasan fasilitas yang tidak sebanding dalam antusias mereka menangani pelayanan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Kinerja pegawai bisa dikatakan memburuk karena mengganggu kendala yang terjadi sehingga proses kinerja pegawai tidak memenuhi targetnya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti semakin tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jakarta Barat” karena kedua faktor ini dinilai memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat nilai-nilai bersama, serta meningkatkan komitmen dan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung seperti fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, dan manajemen yang responsif juga berkontribusi besar dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan kelurahan, khususnya di wilayah Jakarta Barat, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Dengan mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut, diharapkan manajemen dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat merancang strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Penelitian ini memiliki kebaharuan dengan fokus pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat, yang merupakan konteks pelayanan publik tingkat kelurahan dengan karakteristik unik, penelitian ini juga menguji pengaruh simultan kedua variabel tersebut serta kemungkinan peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sehingga memberikan insight baru tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan di instansi

pemerintahan lokal. Kebaharuan ini terletak pada konteks lokal, pendekatan analisis yang mendalam, dan fokus pada peningkatan kinerja pelayanan masyarakat melalui penguatan budaya dan lingkungan kerja.

Metode

Penelitian ini diperlukan untuk desain serta perencanaan sehingga penelitian yang dilakukan bisa berjalan dengan lancar serta sistematis. Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif, yaitu metode yang berfokus pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, dan analisis statistik dan kuantitatif selanjutnya terhadap data yang diperoleh (Satria et al., 2024). Populasi merujuk pada kategori luas yang mencakup hal-hal ataupun orang-orang yang mempunyai ciri-ciri yang jelas yang telah menjadi topik penelitian serta akhirnya terselesaikan (Subhaktiyasa, 2024). sejumlah empat puluh orang yang bekerja di Kantor Kecamatan Duri Kosambi, Jakarta Barat, menjadi populasi penelitian. Sampel mencakup beberapa detail serta ciri demografi (Mushofa et al., 2024). Jika populasi sangat besar serta peneliti tidak mempunyai sumber daya (waktu, uang, dll.) untuk menyelidiki setiap bagiannya, mereka tetap bisa memakai semua sampel yang mereka miliki. Maka, penting bahwa sampel jenuh yang dipakai pada penelitian ini secara akurat mencerminkan populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel jenuh yakni metode pemilihan sampel yang melibatkan seluruh populasi (Suriani et al., 2023). Penelitian ini memakai metode pengambilan sampel non-probabilitas yang disebut Teknik Pengambilan Sampel Jenuh untuk mengambil sampel dari semua populasi yang terlibat.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Pembuatan kuesioner perlu dilakukan pembuat instrumen pada penelitian karena sebagai alat ukur. Instrumen penelitian termasuk satu alat yang dipakai guna mengumpulkan data yang relevan untuk diamati. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner yang harus dijawab oleh responden dengan mempunyai bobot nilai masing-masing setiap pernyataan (Muliadi et al., 2023). Kuesioner ini, responden diminta untuk mengisi pernyataan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat yang dijadikan sebagai dalam objek penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yakni prosedur pengumpulan data pada penelitian yang melibatkan pengumpulan semua informasi yang relevan sesuai dengan (Cahyadi, 2022). Penelitian untuk studi ini bergantung pada sumber data primer serta sekunder yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung (observasi) dipakai untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh rumusan masalah peneliti. Peneliti memakai skala kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif, yang kemudian dikirimkan kepada responden serta dikumpulkan memakai statistik IBM SPSS 25. Pegawai Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat yakni pihak yang menyediakan data yang dipakai pada penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer yang dari survei yang dikirimkan kepada seluruh pegawai Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Data sekunder berasal dari berbagai sumber, termasuk publikasi, buku, jurnal, serta basis data daring yang relevan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yakni data dari wawancara, catatan lapangan serta hasil dokumen, mengatur data untuk kategori, menjelaskan data dalam unit, mengatur data dalam pola yang dipilih, serta kesimpulan yang cukup (Waruwu et al., 2025). Teknik kuantitatif berlandaskan jenis data primer yang dijelaskan sebelumnya dipakai pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan

strategi pengambilan sampel jenuh untuk mengumpulkan data dari seluruh personel Kantor Kelurahan Duri Kosambi, Jakarta Barat. Strategi ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan semua anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi aktual di lapangan serta meningkatkan tingkat keakuratan hasil penelitian.

Data survei didistribusikan memakai metode pengambilan sampel jenuh kepada pegawai Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Uji kualitas data, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) diterapkan pada data analitis dalam penelitian ini dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Seluruh prosedur analisis tersebut dilakukan untuk memastikan keakuratan, konsistensi, dan validitas hasil penelitian. Melalui pendekatan statistik ini, peneliti dapat menilai hubungan antarvariabel, menguji pengaruh yang signifikan, serta menentukan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Hasil

Uji Validitas Data

Menilai ketepatan dan keandalan instrumen pengumpulan data melalui uji validitas, peneliti dapat mengetahui sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Hasil pengujian ini menentukan apakah data yang diperoleh tergolong valid atau tidak valid. Data yang telah memenuhi kriteria validitas kemudian digunakan dalam proses analisis untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1. 1	0,766	0,312	Valid
2.	X1. 2	0,724	0,312	Valid
3.	X1. 3	0,719	0,312	Valid
4.	X1. 4	0,675	0,312	Valid
5.	X1. 5	0,418	0,312	Valid
6.	X1.6	0,766	0,312	Valid
7.	X1.7	0,327	0,312	Valid
8.	X1.8	0,546	0,312	Valid
9.	X1.9	0,613	0,312	Valid

Tabel 1. diketahui semua item pernyataan indikator variabel Budaya Organisasi (X1.1 – X1.9) dengan nilai r hitung yang > dari nilai r tabel (0,312). Maka, semua indikator dinyatakan VALID. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Artinya, setiap item pernyataan yang terdapat dalam instrumen mampu merepresentasikan konsep budaya organisasi secara akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Dengan demikian, instrumen ini dapat digunakan lebih lanjut untuk mengukur persepsi, sikap, dan nilai-nilai yang membentuk budaya organisasi pada objek penelitian secara tepat dan konsisten.

Variabel Lingkungan Kerja (K2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1. 1	0,538	0,312	VALID
2.	X1. 2	0,488	0,312	VALID

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
3.	X1. 3	0,489	0,312	VALID
4.	X1. 4	0,460	0,312	VALID
5.	X1. 5	0,438	0,312	VALID
6.	X1.6	0,581	0,312	VALID
7.	X1.7	0,766	0,312	VALID
8.	X1.8	0,496	0,312	VALID
9.	X1.9	0,521	0,312	VALID
10.	X1.10	0,684	0,312	VALID
11.	X1.11	0,529	0,312	VALID
12.	X1.12	0,748	0,312	VALID
13.	X1.13	0,579	0,312	VALID
14.	X1.14	0,581	0,312	VALID
15.	X1.15	0,679	0,312	VALID
16.	X1.16	0,554	0,312	VALID
17.	X1.17	0,673	0,312	VALID

Berlandaskan tabel 2. diketahui semua item pernyataan indikator variabel Lingkungan Kerja (X1.1 – X1.17) dengan nilai r hitung yang > dari nilai r tabel (0,312). Oleh karena itu, semua indikator dinyatakan VALID. Ini berarti disimpulkan bahwasanya instrument pengukur variabel lingkungan kerja ini dianggap sah serta layak dalam mengukur apa yang harusnya diukur lebih lanjut.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,563	0,312	VALID
2.	Y.2	0,720	0,312	VALID
3.	Y.3	0,610	0,312	VALID
4.	Y.4	0,605	0,312	VALID
5.	Y.5	0,533	0,312	VALID
6.	Y.6	0,639	0,312	VALID
7.	Y.7	0,590	0,312	VALID
8.	Y.8	0,722	0,312	VALID
9.	Y.9	0,574	0,312	VALID
10.	Y.10	0,515	0,312	VALID
11.	Y.11	0,685	0,312	VALID
12.	Y.12	0,679	0,312	VALID
13.	Y.13	0,712	0,312	VALID
14.	Y.14	0,674	0,312	VALID

Berlandaskan tabel 3. diketahui semua item pernyataan indikator variabel Kinerja Pegawai (Y.1-Y.14) dengan nilai r hitung yang > dari nilai r tabel (0,312). Oleh karena itu, semua indikator dinyatakan VALID. Ini berarti disimpulkan bahwasanya instrument pengukur variabel Kinerja Pegawai ini dianggap sah serta layak dalam mengukur apa yang harusnya diukur lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Varabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,807	9	Reliabel
2.	Lingkungan Kera (X2)	0,877	17	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,884	14	Reliabel

Berlandaskan tabel 4. di atas hasil uji reabilitas mengatakan ketiga variabel (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, serta Kinerja Karyawan) menunjukan konsistensi serta keandalan

internal yang baik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh di atas ambang batas yang diterima secara umum ialah 0,60 (dan bahkan masuk dalam rentang "Keandalan Baik"). Ini menunjukkan bahwasanya struktur dasar yang sama diukur oleh item dalam setiap skala secara konsisten, serta data yang dikumpulkan melalui skala ini bisa dianggap andal untuk analisis lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.085	40	.200 [*]	.986	40	.902
This is a lower bound of the true significance						
a. Lilliefors significance correction						

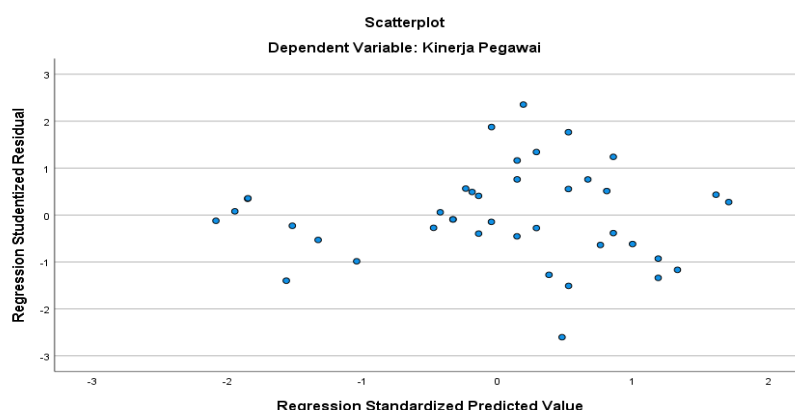
Berlandaskan tabel 5. diketahui bahwasanya nilai signifikan uji normalitas metode *Shapiro-Wilk* senilai 0.902 > 0,05, bisa dijelaskan mempunyai data secara normal serta layak untuk diuji selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.747	5.083		2.508	.017		
Budaya organisai	.187	.167	.146	1.120	.270	.438	2.281
Lingkungan kerja	.567	.100	.736	.5.648	.000	.438	2.281

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel 6. di atas menjelaskan bahwasanya nilai tolerance untuk variabel Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja senilai 0,438 > 0,10 serta nilai VIF 2,281 kurang dari 10. Hal ini bisa disimpulkan bahwasanya tidak ada masalah multikolineritas yang signifikan dalam model regresi. Kesimpulan Uji Multikolineritas: Pada variabel bebas ialah Budaya Organisasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan *tolerance* senilai 0,438 serta nilai VIF senilai 2,281, maka kriteria kedua variabel tidak terjadi multikolineritas



Gambari 1. Uji Heteroskedastisitas

Berlandaskan gambar 1 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi ini, di mana titik-titik (residual) tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Ada beberapa titik yang agak tersebar di bagian kanan atas, tetapi secara keseluruhan tidak ada pola yang jelas,

seperti corong yang melebar ataupun menyempit. Hasilnya yakni bahwasanya tidak ada bukti kuat bahwasanya ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.747	5.083		2.508	.017		
Budaya organisai	.187	.167	.146	1.120	.270	.438	2.281
Lingkungan kerja	.567	.100	.736	.5.648	.000	.438	2.281

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel 7 maka persamaan regresi linear berganda bisa dijelaskan: 1). Konstanta (12.747): Ini menunjukkan bahwasanya jika Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja dengan nilai nol, maka Kinerja Pegawai diperkirakan senilai 12.747. 2). Koefisien Budaya Organisasi (0.187): Ini berarti dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap sama, peningkatan satu unit dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,187 unit. Nilai yang positif menunjukkan hubungan searah. Koefisien Lingkungan Kerja (0.567): Ini berarti bahwasanya setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja, akan meningkatkan Kinerja Pegawai senilai 0.567 unit, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi tetap konstan. Nilai positif menunjukkan hubungan searah.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil uji t dilakukan dengan memakai SPSS V 25 untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent memengaruhi variabel dependennya secara signifikan. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka dinyatakan hipotesis diterima. Nilai thitung dengan memakai ttabel mempunyai nilai senilai 2,206.

Tabel 8. Hasil Uji T stress Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji t Stress Kerja (X1)						
		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.186	5.915		4.596	.000
	Budaya Organisasi	.895	.149	.698	6.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8, diatas pada hasil uji t secara parsial yakni: Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y): Bahwa nilai sig dari variabel budaya organisasi 0,000 < 0,05 serta nilai T hitung senilai 6,003 > 2,026. Hal ini disimpulkan bahwasanya budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai (Ha1 diterima), Sebaliknya hipotesis (H01 ditolak) mengatakan tidak ada hubungan pengaruh budaya organisasi

Tabel 9. Hasil Uji T Kompensasi (X2)

Tabel 6: Hasil Uji T Regresi (X2)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.846	5.004		2.767	.009
	Lingkungan kerja	.651	.067	.846	9.765	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat diuraikan dari tabel 9, diatas pada hasil uji t secara parsial yakni: Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y): Nilai *sig* 0,000 < 0,05 serta T hitung 9,765 > T tabel 2,026, maka disimpulkan (Ha2 diterima) terdapatnya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawainya. Sebaliknya, tidak terdapat pengaruh signifikan hipotesis (H02 ditolak). Kesimpulan Uji T: Pada variabel bebas ialah Budaya Organisasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) menunjukan T tabel senilai 2,026 serta *sig* 0,000 mempunyai kriteria berpengaruh pada kedua variabel.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	617.110	2	308.555	48.624	.000 ^b
	<i>Residual</i>	234.790	37	6.346		
	<i>Total</i>	851.900	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi*

Berlandaskan Tabel 10. diketahui nilai signifikansi Budaya Organisasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat yakni 000 < 0,05 serta Fhitung 48,624 > F tabel 3,24. Hal ini bisa dikatakan H03 ditolak serta Ha3 diterima, maka artinya budaya organisasi (X1) serta Lingkungan kerja (X2) secara simultan memengaruhi kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.280		2.79675

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi*

Berlandaskan tabel 11. pada hasil uji koefisien determinasi nilai R square senilai 0,724 ataupun 72,4%, bisa disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja budaya organisasi (X1) serta lingkungan kerja (X2) secara simultan memengaruhi senilai 72,4 % terhadap kinerja pegawai (Y), tetapi diasumsikan sisanya 27,6% (100 % - 72,4%) oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwasanya budaya organisasi (X1) memengaruhi kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat secara signifikan dengan nilai t hitung (6,003) > t tabel (2,026) dengan nilai signifikansinya yakni 0,000 < 0,05, maka hipotesis H01 diterima mengatakan bahwasanya budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai serta (Ha1 ditolak) menjelaskan bahwasanya tidak ada hubungan pengaruh budaya organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan sekadar aspek formalitas dalam sebuah institusi, melainkan merupakan faktor utama yang membentuk perilaku, motivasi, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan suasana

kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta memupuk nilai-nilai bersama yang selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin baik dan kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu lembaga, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dapat dicapai, karena pegawai terdorong untuk bekerja lebih optimal, efisien, dan produktif demi mencapai visi dan misi organisasi secara bersama-sama. Kondisi ini menegaskan pentingnya pengelolaan budaya organisasi yang berkelanjutan sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan peneliti lain mengemukakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Budiaar et al., 2023). Artinya, adanya budaya organisasi yang baik dan konsisten mampu meningkatkan motivasi, disiplin, serta etos kerja pegawai sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, nilai-nilai yang jelas, serta norma bersama yang mendorong pegawai untuk lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal. Dengan kata lain, ketika nilai-nilai budaya organisasi diterapkan secara efektif, pegawai bukan hanya bekerja berdasarkan aturan formal, tetapi juga berperilaku sesuai dengan visi dan misi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi sebagai salah satu strategi utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu instansi atau perusahaan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja (X2) Hasil penelitian menunjukkan memengaruhi kinerja pegawai (Y) Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat secara signifikan dengan nilai t hitung (9,765) > t tabel (2,026) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis menyimpulkan bahwasanya (H_{a2} diterima) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa terdapat korelasi langsung antara suasana kerja yang menyenangkan serta mendukung dengan peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, tidak terdapat bukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas (H_{02} ditolak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Duri Kosambi, Lingkungan kerja di Jakarta Barat terbukti memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif meliputi kenyamanan fisik, hubungan sosial antarpegawai, dukungan manajerial, serta fasilitas pendukung berkorelasi positif dengan peningkatan tingkat kinerja pegawai. Ketika lingkungan kerja semakin membaik, pegawai cenderung merasa lebih termotivasi, nyaman, dan fokus dalam menjalankan tugasnya, sehingga produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka meningkat. Adanya pengaruh yang signifikan secara statistik mengindikasikan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai bersifat kuat dan dapat diandalkan, bukan hanya kebetulan belaka. Dengan kata lain, peningkatan atau perbaikan dalam aspek lingkungan kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Penelitian lain menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahayu et al., 2024). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta semangat kerja pegawai, sehingga mereka mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja

seperti kondisi fisik ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan yang responsif, serta ketersediaan fasilitas yang memadai turut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Ketika lingkungan kerja dirancang dan dipelihara dengan baik, pegawai merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga secara langsung meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja mereka secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Berlandaskan hasil uji F (ANOVA) menunjukkan secara bersamaan mempunyai pengaruh bahwasanya budaya organisasi (X1) serta lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai F hitung (48,624) > F tabel (3,24) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang diterima (Ha3) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan secara statistik antara budaya perusahaan serta kinerja karyawan. Sebaliknya, tidak adanya pengaruh ditunjukkan dengan penolakan hipotesis (H03). Budaya organisasi serta lingkungan kerja mempunyai dampak yang kuat serta signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut analisis uji F. Meskipun tingkat signifikansinya jelas mendekati nol, nilai F yang dihitung jauh lebih tinggi daripada nilai F tabel.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian lain mengemukakan bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa variable X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Idris et al., 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut tidak hanya berdampak masing-masing secara individu, tetapi juga saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Budaya organisasi yang kuat memberikan kerangka nilai dan norma yang mendukung, sementara lingkungan kerja yang kondusif menyediakan sarana dan suasana yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan nyaman dan penuh semangat. Sinergi dari kedua aspek ini menciptakan kondisi ideal bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, serta tingkat komitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan budaya organisasi yang tepat dan pengembangan lingkungan kerja yang sehat harus dilakukan secara bersamaan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan, menghasilkan dampak positif yang signifikan bagi kemajuan organisasi.

Kesimpulan

Berlandaskan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini bisa ditarik beberapa Kesimpulan yakni: 1). Budaya organisasi terbukti secara parsial memengaruhi kinerja pegawai di Kantor kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat secara positif serta signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwasanya semakin kuat serta positif budaya organisasi yang diterapkan, semakin pula tingkat kinerja pegawai yang dicapai. Budaya organisasi yang mendukung, inovatif, serta kolaboratif berperan penting dalam membentuk perilaku serta produktivitas pegawai. 2). Lingkungan kerja juga terbukti secara parsial memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan duri Kosambi Jakarta Barat secara positif serta signifikan. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, serta mendukung akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Kualitas lingkungan kerja, baik fisik ataupun non-fisik secara nyata mempengaruhi motivasi serta efektivitas pegawai. 3). Budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini menegaskan bahwasanya baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja termasuk pertimbangan penting yang harus diperhatikan secara saksama oleh manajemen dalam upaya mereka meningkatkan kinerja

karyawan. Efek terbaik pada produktivitas staf bisa dicapai dengan meningkatkan kedua faktor ini sekaligus.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di pada Kantor Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat memiliki implikasi penting bagi manajemen, yaitu perlunya pemantauan dan penguatan budaya organisasi yang positif serta peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk mendorong kinerja pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, seperti fokus pada satu lokasi kantor sehingga hasilnya mungkin belum bisa digeneralisasi ke lingkungan lain yang memiliki karakteristik berbeda, serta penggunaan metode kuantitatif yang mungkin kurang mendalam dalam menangkap nuansa budaya dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian mencakup berbagai kantor cabang yang berbeda, serta menggabungkan pendekatan kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Budiaar, M. A., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Cahyadi, C. (2022). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian baja ringan di PT Arthanindo Cemerlang. *EMaBI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 60–73.
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (Jumaket)*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Greysela, E. (2023). Rancang Bangun Aplikasi Manajemen Pengarsipan Berbasis Web di Kantor Camat Towuti. *Journal Artificial: Informatika Dan Sistem Informasi*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.54065/artificial.540>
- Idris, I., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2645–2657. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2950>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Muliadi, D., & Setyawan, J. (2023). Pengaruh Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Kegiatan Pelaku UMKM (Studi Kasus Kegiatan Pelaku UMKM Di Kabupaten Bogor dan Jawa Barat). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 24(1).
- Musdalipa, M., Mustawinar, B. H., & Rusmala, R. (2025). Rancang Bangun Sistem Informasi Berbasis Website Pada Kantor Desa Seba-Seba Kabupaten Luwu. *Journal Artificial: Informatika Dan Sistem Informasi*, 3(1), 46–56. <https://doi.org/10.54065/artificial.579>
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937-5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Ngamal, Y., & Perajaka, M. A. (2022). Penerapan model manajemen risiko teknologi digital di lembaga perbankan berkaca pada cetak biru transformasi digital perbankan Indonesia. *Jurnal Manajemen Risiko*, 3(1), 59-74. <https://doi.org/10.33541/mr.v2i1V.4099>
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786-793. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *IJF (Indonesia Jurnal Farmasi)*, 2(1), 46-52. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 8(2), 48–51. <https://doi.org/10.33795/jabh.v8i2.409>
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Surandi, I. S., Sadana, S. M., & Bagaskoro, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt Braja Mukti Cakra. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 3, pp. 152-159).
- Tamalene, A., Rumadaul, M., Ambon, P. N., Tinggi, S., Azis, A., Kunci, K., & Belakang, A. L. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 197–217.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.