



## Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Nusantara Indonesia

Fitria Fandalisah<sup>1\*</sup>, Iswati<sup>2</sup>, Anis Fitriyasari<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Email : [ffandalisah@gmail.com](mailto:ffandalisah@gmail.com)<sup>1</sup>, [iswativirgin@gmail.com](mailto:iswativirgin@gmail.com)<sup>2</sup>, [anisfitriyasari@gmail.com](mailto:anisfitriyasari@gmail.com)<sup>3</sup>

Korespondensi Penulis: [ffandalisah@gmail.com](mailto:ffandalisah@gmail.com)<sup>\*</sup>

**Abstract.** The purpose of this study is to determine the impact of work culture and imbalance on employee performance at PT. Pulau Nusantara Indonesia. In the era of global competition, human resources play a vital role in determining a company's competitiveness in facing market dynamics. Based on the results of the Key Performance Indicator (KPI) survey, most employees fall into category B, indicating that their performance has not yet reached the company's optimal standards. This condition is strongly suspected to be influenced by several factors, including a work culture that does not support innovation, high workloads, and an imbalanced system that does not provide adequate work satisfaction and motivation. This study uses a quantitative approach involving 35 permanent employee respondents at PT. Pulau Nusantara Indonesia, selected using a saturated sampling method. Data were collected through literature studies, direct field observations, and the distribution of Likert-based questionnaires. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression methods to determine the extent of influence of each independent variable on the dependent variable. The results of the analysis indicate that both work culture and the imbalance system have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Based on these findings, management is advised to build a collaborative and adaptive work culture and review structural imbalances to align with employee expectations and the company's vision. These efforts are believed to sustainably increase employee productivity and loyalty. Based on these findings, management is advised to build a collaborative and adaptive work culture and review structural imbalances to align with employee expectations and the company's vision.

**Keywords:** Compensation, Employee Performance, Work Culture, Work Effectiveness, Work Motivation.

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak budaya kerja dan imbalan terhadap kinerja para karyawan di PT. Pulau Nusantara Indonesia. Di tengah era persaingan global, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam menentukan seberapa kompetitif sebuah perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar. Berdasarkan hasil survei Key Performance Indicator (KPI), mayoritas karyawan termasuk dalam kategori B, yang mengindikasikan bahwa kinerja mereka masih belum mencapai standar optimal perusahaan. Kondisi ini diduga kuat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain budaya kerja yang belum mendukung terciptanya inovasi, beban kerja yang tinggi, serta sistem imbalan yang belum memberikan kepuasan dan motivasi kerja yang memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 35 responden karyawan tetap PT. Pulau Nusantara Indonesia, yang dipilih dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi langsung di lapangan, dan penyebaran kuesioner berbasis skala Likert. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik budaya kerja maupun sistem imbalan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan temuan ini, manajemen disarankan untuk membangun budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif, serta meninjau ulang struktur imbalan agar selaras dengan harapan karyawan dan visi perusahaan. Upaya ini diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan temuan ini, manajemen disarankan untuk membangun budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif, serta meninjau ulang struktur imbalan agar selaras dengan harapan karyawan dan visi perusahaan.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi Kerja.

## **1. LATAR BELAKANG**

Persaingan dalam dunia usaha di zaman globalisasi memicu perusahaan untuk selalu memperbaiki kemampuan bersaing demi kelangsungan dan pertumbuhannya. Salah satu faktor penentu kesuksesan adalah mutu sumber daya manusia (SDM), mengingat SDM adalah aset penting dan penggerak utama dari aktivitas perusahaan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan SDM, yang dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi.

Dalam manajemen SDM, budaya kerja dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja (Robbins & Judge, 2019; Dessler, 2017). Budaya kerja yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, memperkuat kolaborasi, serta mendorong inovasi dan motivasi. Sebaliknya, budaya yang lemah dan kurang adaptif terhadap perubahan teknologi dapat menurunkan kepuasan dan efektivitas kerja. Kompensasi juga berperan strategis sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Sistem

kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai tanggung jawab mendorong semangat dan loyalitas kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak proporsional dapat memicu demotivasi dan penurunan kinerja.

PT. Pulau Nusantara Indonesia adalah perusahaan logistik yang bergerak di bidang pengiriman barang dalam dan luar negeri, dengan lebih dari 50 mitra dan armada 150 unit truk. Berlokasi di Surabaya, perusahaan ini awalnya mendukung operasional induknya, PT. Multi Niaga Nusantara Indonesia, namun kini telah berkembang sebagai penyedia layanan logistik independen, termasuk pengiriman FCL, LCL, dan Break Bulk Cargo ke seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan data Key Performance Indicator (KPI) PT. Pulau Nusantara Indonesia, dari total 35 karyawan, sebanyak 26 orang (74,29%) memperoleh predikat B, menunjukkan kinerja cukup baik namun belum optimal. Hanya 4 karyawan (11,43%) berada pada predikat A, sementara sisanya mendapat predikat C dan D. Temuan ini mengindikasikan perlunya peningkatan kinerja melalui perhatian terhadap faktor internal, seperti budaya kerja dan sistem kompensasi.

Pertama, budaya kerja di PT. Pulau Nusantara Indonesia belum sepenuhnya mendukung pemanfaatan teknologi, karena sebagian karyawan masih bekerja secara manual meskipun sistem komputerisasi telah tersedia. Kedua, beban kerja yang tidak seimbang membuat karyawan kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu, menurunkan motivasi, dan memengaruhi kualitas kerja. Ketiga, sistem kompensasi dirasa belum adil dan tidak sebanding dengan beban serta tanggung jawab, sehingga menimbulkan rasa kurang dihargai.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Budaya Kerja**

Menurut Kaesang dan rekan (2021), budaya kerja pada umumnya merupakan suatu bentuk kewajiban yang mengikat setiap pegawai, baik melalui peraturan formal maupun ketentuan organisasi. Dengan demikian, budaya kerja memiliki peran dalam membentuk dan memengaruhi perilaku karyawan.

### **Kompensasi**

Pendapatan apa pun yang diterima oleh karyawan selaku imbalan atas kontribusinya, baik langsung ataupun tidak langsung, dalam bentuk uang tunai ataupun komoditas, dianggap selaku kompensasi (Hasibuan, 2018). Komponen utama manajemen sumber daya manusia ialah menawarkan rencana pembayaran yang efisien, yang membantu mempertahankan tim yang terampil. Lebih jauh lagi, pencapaian keberhasilan strategis perusahaan sangat diberikan pengaruh oleh rencana pembayaran yang tepat.

### **Kinerja Karyawan**

Berlandaskan Mangkunegara (2019), kinerja ialah hasil pekerjaan yang diperoleh dengan cara kualitas serta kuantitas oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang mencerminkan pencapaian dan sikap dalam menjalankan tugas. Kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas kerja sesuai tanggung jawab, sehingga menjadi indikator penting efektivitas dan produktivitas.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi dampak budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui analisis data berbasis angka. Sebanyak 35 karyawan di PT. Pulau Nusantara Indonesia dipilih sebagai objek penelitian menggunakan metode sampling total. Pengumpulan data dilaksanakan antara Februari hingga Juni 2025 dengan memanfaatkan kuesioner tertutup yang dirancang melalui Google Forms dan menggunakan skala Likert 4 poin. Alat ini dirancang untuk menilai pandangan responden terkait dampak budaya kerja dan imbalan finansial terhadap kinerja karyawan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

**Table 1.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,05450314
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,087
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,554
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,541
	Upper Bound	,567

<sup>a</sup>. Test distribution is Normal.  
<sup>b</sup>. Calculated from data.  
<sup>c</sup>. Lilliefors Significance Correction.  
<sup>d</sup>. This is a lower bound of the true significance.  
<sup>e</sup>. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025

Berlandaskan tabel 1, kita dapat melihat bahwa nilai sig mencapai  $0,554 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel bersifat normal. Uji Kolmogorov-Smirnov diaplikasikan untukmenguji normalitas pada model regresi. Apabila nilai signifikansi yang didapatkan lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$ , maka model tersebut dianggap normal.

### Uji Multikolinearitas

**Table 2.** Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,676	5,325		3,131	,004
	Budaya Kerja	,337	,193	,290	1,744	,091
	Kompensasi	,320	,165	,323	1,943	,061

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025

Berlandaskan Tabel 2, seluruh variabel independen memiliki VIF  $< 10$  dan toleransi  $> 0,10$ , sehingga model bebas multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Table 3.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,676	2,183		7,638	<,001
	Budaya Kerja	,337	,079	,465	4,255	<,001
	Kompensasi	,320	,068	,518	4,738	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025

Berdasarkan analisis dari tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Setiap peningkatan pada budaya kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, terindikasi oleh koefisien regresi dari (X1) yang mencapai 0,337. Ini mengindikasikan bahwa ada keterkaitan positif antara budaya kerja dan kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.
- b. Koefisien regresi dari (X2) adalah 0,320 yang juga bernilai positif, sehingga ada prediksi bahwa kenaikan pada kompensasi akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan.

Dengan itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Kerja terlihat memberikan pengaruh yang lebih besar, seperti yang tercermin dari nilai koefisien regresi tertingginya, yaitu 0,337.

#### **Uji Koefisien Korelasi (R) serta Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

**Table 4.** Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,221	3,149

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025

- a. Nilai R sebesar 0,517 menunjukkan adanya korelasi 51,7% antara Kinerja Karyawan dengan Budaya Kerja dan Kompensasi.
- b. Nilai R Square sebesar 0,267 berarti 26,7% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Kompensasi.
- c. Adjusted R Square yang tercatat sebesar 0,221 menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kompensasi secara kolektif menjelaskan 22,1% fluktuasi Kinerja Karyawan setelah mempertimbangkan jumlah variabel bebas yang ada.
- d. Dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen, nilai Adjusted R Square dipilih untuk analisis, yaitu 22,1%.
- e. Kesalahan Standar dari Perkiraan yang mencapai 3,149 menunjukkan bahwa rata- rata kesalahan dalam model prediksi terhadap Kinerja Karyawan berada di sekitar  $\pm 3,149$  unit.

## Uji Statistik T

**Table 5.** Hasil Uji Statistik T X<sub>1</sub> kepada Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,898	2,560	8,163	<,001
	Budaya Kerja	,493	,093	,680	5,328
					<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,05/2 : 35-2-1) = 0,025 : 32 = 2,037$$

Dari tabel 5. Analisis hasil dari Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) memperlihatkan nilai sig. 0,001 < 0,05 dan t hitung sebesar 5,328 yang lebih besar > 2,037, ini terlihat bahwa Budaya Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pulau Nusantara Indonesia.

**Table 6.** Hasil Uji Statistik T X<sub>2</sub> kepada Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,765	2,031	11,206	<,001
	Kompensasi	,440	,076	,711	5,806
					<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah batas 0,05, dengan t hitung 5,806 yang melampaui t tabel 2,037. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kompensasi memberikan dampak yang nyata terhadap Kinerja Karyawan PT. Pulau Nusantara Indonesia.

## Uji Statistik F

**Table 7.** Hasil Uji Statistik F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,466	2	57,733	5,824
	Residual	317,220	32	9,913	
	Total	432,686	34		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Kerja

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2025

Hasil pada Tabel 7 menunjukkan nilai F sebesar 5,824 yang lebih tinggi dibandingkan F tabel 3,29, serta nilai signifikansi 0,007 yang lebih rendah dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pulau Nusantara Indonesia.

### **Pembahasan**

- a) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Nusantara Indonesia.

Berdasarkan analisis uji t, nilai t yang diperoleh untuk variabel budaya kerja mencapai 5,328, yang jauh lebih tinggi daripada nilai t dari tabel, dengan tingkat sig 0,001 yang kurang dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa budaya kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Nusantara Indonesia. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas para karyawan. Semakin positif budaya kerja yang dilakukan, seperti disiplin, kerjasama, keterbukaan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, maka semakin tinggi pula kinerja yang tercapai. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta rasa memiliki, sehingga tercipta suasana kerja yang mendorong produktivitas dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

- b) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Nusantara Indonesia.

Hasil uji t menunjukkan bahwa imbalan yang diberikan benar-benar berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Nusantara Indonesia. Ini terlihat dari nilai sig 0,001 yang jauh di bawah 0,05, serta t hitung 5,806 yang lebih tinggi daripada t tabel 2,037. Artinya, dugaan bahwa imbalan memengaruhi prestasi karyawan memang terbukti. Temuan ini menegaskan bahwa imbalan yang adil dan kompetitif sangat penting untuk menjaga motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Jika imbalan sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja, karyawan cenderung terdorong untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika imbalannya tidak sesuai, kinerja bisa menurun. Karena itu, perusahaan perlu memastikan sistem imbalan dibuat dengan adil dan transparan supaya kinerja karyawan terus meningkat.

- c) Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Nusantara Indonesia.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, baik budaya kerja maupun kompensasi secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan di PT. Pulau Nusantara Indonesia. Melalui uji F terlihat bahwa nilai F yang dihasilkan mencapai 5,824, melampaui nilai F tabel, dengan signifikansi 0,007 yang berada di bawah 0,05. Hal ini menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja dan imbalan secara bersamaan memiliki

peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Budaya kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, sementara kompensasi yang wajar memberikan pengakuan atas sumbangan karyawan. Keduanya saling mendukung dalam meningkatkan motivasi, kesetiaan, serta produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua elemen ini secara holistik untuk memaksimalkan performa karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disampaikan beberapa poin penting berikut ini.

- Budaya Kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Nusantara Indonesia. Hal ini terlihat dari perbandingan nilai t hitung sebesar 5,328 yang lebih tinggi daripada t tabel 2,037, disertai nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
- Kompensasi juga memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,806 yang melampaui t tabel 2,037, dengan nilai signifikansi 0,001 yang juga lebih kecil dari 0,05. Artinya, kompensasi yang adil dan sesuai mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
- Secara bersama-sama Budaya Kerja dan Kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai f hitung 5,824 yang lebih besar dari f tabel 3,29, serta nilai signifikansi 0,007 yang berada di bawah 0,05. Dengan kata lain, kombinasi budaya kerja yang baik dan sistem kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor penting dalam mendorong performa karyawan di PT. Pulau Nusantara Indonesia.

### **Saran**

Berlandaskan temuan dari penelitian diatas, berikut beberapa saran yang bisa dijadikan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan serta pengembangan selanjutnya sebagai berikut:

- Bagi Perusahaan dan Karyawan

PT. Pulau Nusantara Indonesia disarankan memperkuat budaya kerja positif dan berorientasi hasil melalui internalisasi nilai, pelatihan kepemimpinan, serta komunikasi terbuka. Sistem kompensasi perlu dievaluasi agar lebih adil, kompetitif, dan berbasis kinerja. Karyawan diharapkan mendukung budaya kerja dengan profesionalisme, kerja

sama, dan tanggung jawab. Kinerja optimal akan berdampak pada peningkatan penghargaan, sehingga penting untuk terus meningkatkan kompetensi, etos kerja, dan hubungan yang harmonis.

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas ruang lingkup kajian, misalnya dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor agar hasilnya lebih mudah digeneralisasi. Selain itu, variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga dapat ditambahkan agar analisis lebih komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI

- Abi Putra. (2024). *Rumus uji multikolinearitas: Cara mudah menganalisis keterkaitan variabel*. <https://www.berotak.com/rumus-uji-multikolinearitas/>
- Alief Rakhman. (2022). *Pengertian uji validitas dan reliabilitas + rumusnya (terlengkap)*. <https://rakhman.net/ilmu-pengetahuan/uji-validitas-dan-reliabilitas/>
- Bambang Niko Pasla. (2024). *Budaya kerja: Pengertian, tujuan, dan contoh*. <https://pasla.jambiprov.go.id/budaya-kerja-pengertian-tujuan-dan-contoh/>
- Dhea Salsabila. (2025). *Teknik pengumpulan data kuantitatif: Pengertian, karakteristik, dan jenisnya*. <https://jakarta.penerbitdeepublish.com/teknik-pengumpulan-data-kuantitatif/>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1).
- Galih Wsk. (2024). *Penjelasan lengkap uji normalitas data dan contoh SPSS*. <https://wikielektronika.com/uji-normalitas/>
- Gamal Thabroni. (2021). *Metode penelitian deskriptif: Pengertian, langkah & macam*. <https://serupa.id/metode-penelitian-deskriptif/>
- GreatNusa. (2023). *Kinerja karyawan: Pengertian, indikator, dan faktor yang mempengaruhinya*. <https://greatnusa.com/article/kinerja-karyawan>
- Hani Muthmainnah. (2024). *Memahami metode penelitian kuantitatif: Jenis, langkah, dan contoh*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7550319/memahami-metode-penelitian-kuantitatif-jenis-langkah-dan-contoh>
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA*, 238–258.
- Hebohseo. (2024). *Uji-t satu sampel: Pengertian, rumus, dan contoh*. <https://stats-learn.com/id/uji-t-satu-sampel-pengertian-rumus-dan-contoh/>
- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(3).
- Laili. (2023). *Mengenal uji F dan uji T dalam penelitian kuantitatif*. <https://tambahpinter.com/uji-f-uji-t/>

- Nuril Hidayah. (2022). *Jenis, bentuk, dampak, dan tujuan kompensasi karyawan.* <https://mekari.com/blog/kompensasi-karyawan/>
- Poppy Amelia Sevina. (2023). *Kinerja karyawan: Definisi, jenis, faktor, indikator kinerja pegawai.* <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Rani Maulida. (2019). *Kompensasi: Pengertian & jenis-jenisnya dalam perusahaan.* <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi>
- Rina H. (2023). *Pengertian regresi linier berganda, cara menghitung, dan contohnya.* <https://penelitianilmiah.com/regresi-linier-berganda/>
- Rismawati, R., Mainata, D., & Rahmatullah, N. (2024). Pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Baznas Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 33–51.
- Ruhma Syifwatul Jinan. (2023). *7 contoh hipotesis penelitian dan cara membuatnya.* <https://tirto.id/contoh-hipotesis-penelitian-dan-cara-membuatnya-g16g>
- Salsabila Nanda. (2024). *Metode penelitian kuantitatif: Pengertian, jenis & contoh.* <https://www.brainacademy.id/blog/penelitian-kuantitatif>
- Serafica Gischa. (2022). *Budaya kerja: Pengertian, manfaat dan jenisnya.* <https://www.kompas.com/skola/read/2022/06/15/193015769/budaya-kerja-pengertian-manfaat-dan-jenisnya>
- Shirley Candrawardhani. (2024). *Kompensasi: Definisi, tujuan, dan jenis-jenisnya.* <https://www.kitalulus.com/blog/bisnis/kompensasi-adalah/>
- Syahnaa Hanum. (2023). *Cara membuat kerangka teoritis.* <https://rintiksedu.id/cara-membuat-kerangka-teoritis/>
- Syahya Rembulan. (2024). *7 teknik analisis data kuantitatif dan langkah-langkahnya.* <https://arkademi.com/blog/teknik-analisis-data-kuantitatif/>
- Yunia, N., Rohmatulloh, P., & Samudi, S. (2023). Pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 220–232.