

Pengaruh Kompensasi Keuangan Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman, Lampung Tengah

Ary Meizari Alfian^{1a,*}, Meliyanti^{2b}, Wayan Eka Pratiwi^{3c}

^{abc} Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

^a meizariary@darmajaya.ac.id

^b meliyanti@darmajaya.ac.id

^c wayanekapратиwi@darmajaya.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of financial compensation and non-physical work environments on the performance of marketing employees at the Tri Dharma Artha Seputih Raman Cooperative, Central Lampung. This study employs quantitative research of a causal nature. This study selected a population of 44 employees from the Tri Dharma Artha Seputih Raman Cooperative in Central Lampung.

This study employed a non-probability sampling method with a purposive sampling technique, which led to the inclusion of 33 marketing employees from the Tri Dharma Artha Seputih Raman Cooperative in Central Lampung. This study employed multiple linear regression analysis as its data analysis method. The results of the analysis stated that financial compensation and a non-physical work environment affected the performance of marketing employees at the Tri Dharma Artha Seputih Raman Cooperative, Central Lampung.

Keywords: Compensation, Financial, Non-Physical Work Environment Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif bersifat kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 44 karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan menggunakan teknik pengambilan purposive sampling maka diperoleh 33 karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh manajemen Koperasi Tri Dharma Artha sebagai pengukuran kinerja karyawan bagian marketing, sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Finansial, Lingkungan Kerja Nonfisik Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Karena kinerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu evaluasi kinerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Kinerja karyawan menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dengan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Billy Gilman et al., 2023). kinerja merujuk kepada

tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Katidjan et al., 2017). Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang, oleh karena itu setiap perusahaan maupun badan usaha harus memiliki kinerja karyawan yang baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Saleha et al., 2023).

Salah satu badan usaha yang diharuskan memiliki kinerja yang baik adalah koperasi, dikarenakan. Koperasi adalah salah satu wadah yang dapat menghimpun dana dari anggota dan menyalurkannya kembali ke anggotanya. Kata Koperasi diambil dari bahasa Inggris, yakni *cooperation* yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti kerja sama (Nursam, 2017). Menurut UU No 25 tahun 1992, koperasi dapat diartikan sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Koperasi bermanfaat bagi anggota dan masyarakat, serta berkontribusi dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menyerap tenaga kerja, pemerataan pendapatan, dan mengurangi ketimpangan ekonomi (*JENIS – JENIS KOPERASI | Musyarti : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, n.d.).

Saat ini pemerintah tengah menggalakkan gerakan reformasi total koperasi, melalui tiga tahapan, yaitu reorientasi koperasi, rehabilitasi koperasi dan pengembangan koperasi. Reorientasi yaitu mengubah paradigma pemberdayaan koperasi kepada kualitas, bukan lagi pada kuantitas koperasi sehingga pemerintah akan membubarkan koperasi yang tidak aktif, kemudian, rehabilitasi yaitu pembuatan database koperasi berbasis online data system (ODS) di seluruh Indonesia (Sitepu & Hasyim, 2018). sebagai dasar penyusunan program untuk pembenahan koperasi dan pengembangan yaitu meningkatkan kapasitas koperasi sebagai badan usaha berbasis anggota yang sehat, kuat, mandiri, dan tangguh serta setara dengan badan usaha lainnya melalui regulasi yang kondusif, perkuatan sumber daya manusia (SDM), kelembagaan, pembiayaan, pemasaran dan kemajuan teknologi (Dwipradnyana et al., 2020).

Koperasi memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia salah satunya adalah Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berdiri sejak 10 September 1999. Koperasi ini adalah satu-satunya koperasi yang terletak di desa Rukti Harjo, Seputih Raman, Lampung Tengah. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan, Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman

Lampung Tengah mempunyai Pedoman Perilaku PRIMA SETIA sebagai budaya Perusahaan oleh segenap insan koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Perilaku PRIMA SETIA mencerminkan falsafah dan nilai-nilai manajemen yang dianut, perilaku PRIMA SETIA terdiri yaitu Profesional, Ramah, Iman, Kerjasama dan Kesetiaan. Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki 44 karyawan di berbagai bidangnya yaitu:

Tabel 1. Data Karyawan Perusahaan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Pengawas	2
2	Manajer	1
3	Administrasi	4
4	Keuangan	4
5	Marketing	33
	Jumlah	44

Sumber: Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2024

Berdasarkan tabel 1. diatas dijelaskan data karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung. Perusahaan memiliki 2 orang pengawas, 1 orang manajer yang memiliki tugas mengatur dan mengelola atau mengontrol seluruh aktivitas kantor, 2 orang administrasi bertugas untuk pembuatan laporan, 2 orang Keuangan yang memiliki tugas mengkoordinasikan kompensasi karyawan dan 33 Orang Marketing yang bertugas memasarkan koperasi.

Setiap perusahaan harus memiliki standar penilaian kinerja sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja karyawan serta sebagai dasar memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar penilaian kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Munir, 2019). Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya dengan mengikuti standar penilaian kinerja yang ada di perusahaan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Standar Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dharma Artha
 Seputih Raman Lampung Tengah

No	Penilaian %	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	<50	Buruk

Sumber: Koperasi Tri Dharma Artha Seputih
 Raman Lampung Tengah Tahun, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang dipergunakan untuk menilai kinerja karyawan. Pada tabel diatas kategori Sangat Baik dengan persentase penilaian 91-100%, kategori Baik dengan persentase penilaian 76-90%, kategori Cukup dengan persentase penilaian 65-75%, kategori Kurang dengan persentase penilaian 51-64%, dan kategori Buruk dengan persentase penilaian <50%.

Pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah standar penilaian kinerja yang digunakan pada karyawan bagian marketing terdiri dari kualitas pencapaian individu, ketepatan waktu penyelesaian, kepuasan konsumen, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Penilaian kinerja dapat dikatakan rendah jika karyawan memiliki persentase < 65% (Chandra, 2023).

2. Kerangka Teori

2.1. Dual Factor Theory

Teori yang dikembangkan oleh dari Herzberg dengan model dua faktor hygiene factors menurut teori ini, yang dimaksud dengan hygiene factors adalah suatu hal pendorong berprestasi yang sifatnya ekstrinsik yang berhubungan dengan kebutuhan fisik/biologis seperti makanan, pakaian, dan kebutuhan tempat tinggal (Evita et al., 2017). Hygiene ini dalam perusahaan dapat berupa kebijakan perusahaan, sistem administrasi, gaji, iklim kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan supervisi. Menurut Herzberg, jika faktor ini telah dipenuhi oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik (Wijaya & Astuti, 2021). Sebaliknya, motivator factors adalah suatu hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berhubungan dengan achievement (prestasi), proses mencapai suatu prestasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara psikologis.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Evita et al., 2017). Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. kinerja dimaknai sebagai hasil kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022), kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang di masa yang akan datang (Rahmi Aulia et al., 2024).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sunandar et al., 2022). temuan kerja yang dapat dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tanggung jawab dan wewenang masing-masing (Tampubolon, 2018). kinerja karyawan menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dengan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (*Literature Review: The Role of Company Goals, Company Organizational Structure, and Business Law in Company Activities as a Business Organization* / Jurnal Pijar, n.d.).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas dan kuantitas selama periode tertentu dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah:

- a. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.
- b. Faktor psikologis meliputi lima sub faktor yaitu persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

2.2.3. *Indikator Kinerja*

Indikator yang dapat mengukur kinerja (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022), (*Penerapan Manajemen Risiko Sebagai Indikator Penilaian Kinerja Di Lembaga X / Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, n.d.), yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas kerja, yaitu standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- c. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Tingkat kehadiran asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan
- e. Kerja sama penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

2.3. *Kompensasi Finansial*

2.3.1. *Pengertian Kompensasi Finansial*

Kompensasi finansial adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang dilakukan (Latifah & Syam, 2020), kompensasi finansial merupakan suatu pemberian nilai tambah bagi karyawan dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung yang memiliki kinerja baik, dengan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian Kompensasi memicu semangat bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Kompensasi finansial dipandang sebagai faktor yang berkontribusi pada penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang diberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan harapan maka kinerjanya akan meningkat, namun kompensasi finansial yang diterima tidak cukup, karyawan dapat bekerja dengan malas, yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan (Dian Ellina et al., 2023) Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah pemberian perusahaan kepada karyawan bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu atas kontribusi yang dilakukan serta untuk mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja.

2.3.2. *Tujuan Kompensasi Finansial*

Tujuan pemberian kompensasi finansial (Billy Gilman et al., 2023), yaitu:

- a. Menghargai prestasi kerja, yaitu dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
- b. Ikatan kerja sama yaitu dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Menjamin keadilan administrasi

pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

- c. Mempertahankan karyawan yang sudah ada, yaitu dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.
- d. Memperoleh karyawan yang cakap yaitu dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya, yaitu dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

2.3.3. Indikator Kompensasi Finansial

Menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial (Katidjan et al., 2017), yaitu:

- a. Gaji adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan secara tetap sesuai dengan kesepakatan
- b. Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar gaji, insentif diberikan perusahaan karena karyawan tersebut berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan
- c. Tunjangan yaitu balas jasa meliputi program perlindungan (asuransi kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

2.4. Lingkungan Kerja Nonfisik

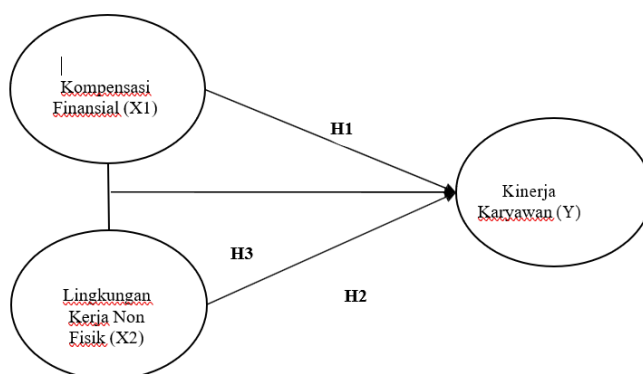
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Tampubolon, 2018). Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan (Priadi et al., 2020). Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan, lingkungan kerja non fisik adalah suatu situasi hubungan antar rekan kerja atau bawahan yang melibatkan aspek psikologis. Lingkungan kerja non fisik perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti. Berikut ini gambar 1. kerangka penelitian:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.6. Kajian Literatur

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 3.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode Penelitian Dan Alat Analisis	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Sanjaya dan Febrian (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group).	Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.	1. Metode Penelitian Adalah Kuantitatif 2. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda Menggunakan SPSS	Tidak adanya variabel X1 (Kompensasi Finansial).	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
2	Latte (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser.	Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Metode Penelitian adalah Eksplanatory 2. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda menggunakan SPSS	Tidak adanya variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik).	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
3	Krisnawati dan Wimba (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem	Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Metode Penelitian Adalah Kuantitatif 2. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda Menggunakan SPSS	Tidak adanya variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
4	Hassan et al (2024)	Effects of Compensation Packages on Employee's Performance in Financial Institutions	However, the analysis also shows that the effects of those factors on employee performance are significant. The statistics reveals that Salaries/Wages;	1. The Research Method Is Quantitative 2. The analytical tool used is Multiple Regression Analysis Using SPSS	There is no variable X2 (Non-physical work environment)	This research serves as a reference for on going research

5	Burbar (2021)	The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine	Findings indicate that the work environment correlates to a significantly positive effect on employee performance	1. The Research Method Is Quantitative 2. The analytical tool used is Multiple Regression Analysis Using SPSS	There is no variable X1 (Financial Compensation)	This research serves as a reference for on going research
---	---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

Sumber: Data Diolah, 2024

3. Metodologi

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausalitas. Menurut Amruddin (2022) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur, biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik, analisis data kuantitatif/statistik memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan kausalitas adalah jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Penelitian ini akan melihat pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

3.2. Sumber Data

Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Menurut Amruddin (2022) menyatakan bahwa data primer adalah data yang berasal langsung dari objek penelitian atau responden, baik individu maupun kelompok. Data primer diperoleh dari jawaban pengisian kuesioner responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden, yaitu karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah terkait dengan pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Menurut Amruddin (2022) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain bersumber dari catatan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan melalui literatur berupa buku, artikel, data dari perusahaan dan jurnal-jurnal penelitian, berkaitan kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Research*).

a. Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan (*library research*) merupakan penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan (*field research*). adalah teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi wawancara dan kuesioner.

- 1) Observasi artinya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi yang dilakukan adalah dengan meninjau langsung ke lokasi

penelitian, yaitu Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah pada karyawan bagian marketing.

- 2) Wawancara adalah metode pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.
- 3) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pernyataan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 4.

Instrumen Skala Likert

No Skor	Keterangan	Kode
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat setuju	SS

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Amruddin (2022) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti. Populasi tersebut akan menjadi sumber data penelitian. Populasi penelitian dapat dibedakan menjadi populasi dengan jumlah anggota yang sudah diketahui (finit) maupun yang jumlah anggota belum diketahui (infinif). Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 44 karyawan.

3.4.2. Sampel

Amruddin (2022) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang terpilih menjadi sasaran penelitian. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan metode nonprobability sampling dengan menggunakan teknik purposive sampling. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel, sedangkan purposive sampling adalah pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini kriteria yang ditentukan peneliti adalah karyawan yang memiliki posisi jabatan, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah berjumlah 33 karyawan.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Hasil

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil uji deskripsi jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 5.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	19	57.6%
Perempuan	14	42.4%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5. responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 20 karyawan atau sebesar 57.6%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 6.

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-25 Tahun	5	15.2%
26-34 Tahun	9	27.3%
35-43 Tahun	19	57.6%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6. responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak berusia 35-43 Tahun yang berjumlah 19 karyawan atau sebesar 57,6%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini berusia 35-43 Tahun.

Tabel 7.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	18	54.2%
Diploma	7	21.2%
S1	8	24.2%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7. responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA yang berjumlah 18 karyawan atau sebesar 54,2%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini memiliki Pendidikan terakhir SMA.

Tabel 8.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0-2 Tahun	5	15.2%
3-4 Tahun	10	30.3%
5-6 Tahun	9	27.3%
> 7 Tahun	9	27.3%
Total	33	100.0%

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8. responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak memiliki masa kerja 3-4 Tahun yang berjumlah 10 karyawan atau sebesar 30,3%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini memiliki masa kerja 3-4 Tahun. 5 jawaban responden diatas pernyataan cukup setuju yang memiliki nilai terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 19 karyawan atau 57.6%. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju dan sangat setuju yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan 5 dan pernyataan 2 yaitu pemberian tunjangan memberikan semangat kerja bagi karyawan sebanyak 1 karyawan atau 3.0% dan gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu sebanyak 1 karyawan atau 3.0%.

4.1.1. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.1.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

4.1.1.2. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial	0,858	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,846	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,895	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.1.2.1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial	0,378	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,553	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,246	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data Diolah, 2024

4.1.2.2. Hasil Uji Linieritas

Tabel 12
 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,114	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,406	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Data Diolah, 2024

4.1.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	1.166	10 VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	1.166	10 VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2024

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai Sig (0,008) < Alpha (0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Latte (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Wimba (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Febrian (2024) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja non fisik perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3. Pembahasan Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Latte (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Febrian (2024) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah
- Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah
- Kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

- d. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh manajemen Koperasi Tri Dharma Artha sebagai pengukuran kinerja karyawan bagian marketing, sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada :

- Civitas akademika institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang mendukung penulis secara maksimal
- Kajur program Studi Manajemen yang banyak memberikan sumbang saran terhadap penelitian ini
- Manajemen Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, yang sangat membantu dalam pengumpulan data penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Billy Gilman, M. Ikhlās Saputra, M. Muttaqin Lubis, Natasya Azahara, Rista Yulanda, & Hendra Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 7(3). <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11829>
- Chandra, Y. E. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Metode Simple Additive Weighting. *JRKT (Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan)*, 3(04), 179–185. <https://doi.org/10.30998/jrkt.v3i04.9230>
- Dian Ellina, A., Dwi Skripsia, C., Ida Nashrun S, M., & Fatima, H. (2023). Implementasi Penilaian Kinerja Berbasis Indikator Mutu Keperawatan Di Rumah Sakit Baptis Kediri. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i1.508>
- Dwipradnyana, I. M. M., Pratiwi, I. G. A. M. A. M. A., & Diatmika, I. G. N. D. (2020). STRATEGI PENGEMBANGAN KOPERASI DI ERA DIGITAL PADA KOPERASI YANG ADA DI PROVINSI BALI. *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan*, 17(2), Article 2.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). *PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE DAN MANAGEMENT BY OBJECTIVES (STUDI KASUS PADA PT QWORDS COMPANY INTERNATIONAL)*.
- JENIS – JENIS KOPERASI / Musytari: *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*. (n.d.). Retrieved December 19, 2024, from <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/1450>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN / Katidjan / MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*. https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/1982
- Latifah, S. W., & Syam, D. (2020). PENGEMBANGAN INDIKATOR PENILAIAN KINERJA PENERAPAN FAKTOR LINGKUNGAN SUPPLY CHAIN UMKM. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i1.968>
- Literature Review: The Role of Company Goals, Company Organizational Structure, and Business Law in Company Activities as a Business Organization / Jurnal Pijar*. (n.d.). Retrieved December 19, 2024, from <https://ejournal.naurendigiton.com/index.php/pmb/article/view/192>
- Munir, M. (2019). Manajemen Bakat Dan Penilaian Kinerja Pegawai. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), Article 2.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Penerapan manajemen risiko sebagai indikator penilaian kinerja di Lembaga X / Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. (n.d.). Retrieved December 19, 2024, from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2729>
- Priadi, A., Utomo, S. B., Agrasadya, A., & Diana, D. (2020). PERAN AKUNTANSI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJERIAL DALAM RANGKA MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 1(1), 96. <https://doi.org/10.32493/jlkkkk.v1i1.p96-99.5602>
- Rahmi Aulia, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI. *Journal of Student Research*, 2(1), 121–131. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1908>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>

- Sitepu, C. F., & Hasyim, H. (2018). PERKEMBANGAN EKONOMI KOPERASI di INDONESIA. *NIAGAWAN*, 7(2). <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10751>
- Sunandar, D., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Sukarsih, C., & Ramly, A. T. (2022). Peranan Perencanaan Pekerjaan dan Analisis Pekerjaan Terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan/Instansi. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i3.4018>
- Tampubolon, P. (2018). Pengorganisasian Dan Kepemimpinan Kajian Terhadap Fungsi-Fungsi Manajemen Organisasi Dalam Upaya Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Stindo Profesional*, 4(3), 22–35.
- Wijaya, Y. D., & Astuti, M. W. (2021). PENGUJIAN BLACKBOX SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT INKA (PERSERO) BERBASIS EQUIVALENCE PARTITIONS. *Jurnal Digital Teknologi Informasi*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.32502/digital.v4i1.3163>