

Pengaruh Gaji, Penilaian Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu)

Lucky Yoga Satria *)
M Ridwan Basalamah **)
Ita Athia *)**

Email : 22001081443@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of salary, performance assessment and organizational culture on employee performance at TPST 3R Mulyoagung Bersatu. The population in this study were employees at TPST 3R Mulyoagung Bersatu. The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using a saturated sampling technique and the results obtained were 69 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, f test, t test, and coefficient of determination test (Adjusted R²). The results of this research simultaneously show that salary, performance appraisal and organizational culture have a significant influence on employee performance. Partially, salary has no significant influence on employee performance, performance appraisal has a significant influence on employee performance, and organizational culture has no significant influence on employee performance.

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

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis saat ini yang semakin kompetitif, menuntut organisasi untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki agar dapat semakin maju dan berkembang. Salah satu sumber daya yang diharapkan dapat untuk terus berkembang adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang bersifat tidak terbatas untuk terus berkembang dapat menjadi potensi keberhasilan suatu organisasi sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi (Sunaryo, 2020). Pada saat ini dalam perkembangannya, dunia bisnis tidak lagi di isi dengan organisasi-organisasi yang berorientasi bisnis untuk mencari keuntungan semata melainkan terdapat juga bisnis yang berorientasi pada pengentasan masalah sosial yang sedang terjadi di suatu lingkungan atau yang dapat disebut dengan organisasi sosial (Tenrinippi, 2019). Adapun keterkaitan gaji, penilaian karyawan dan budaya organisasi yaitu dimana ada suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan yang melakukan tugas atau sebuah pekerjaan di sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Ghozali & Imam, 2018). Gaji menjadi salah satu faktor terpenting karena gaji memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kesejahteraan sosial karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokoknya yakni sandang, pangan, papan (Ainisyah, 2018). Disamping pemberian gaji, tentu juga terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti penilaian kinerja dan budaya organisasi, proses penilaian kinerja yang dilaksanakan secara adil dan objektif harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan dalam pengembangan diri serta pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan (Kaymaz, 2011).

Salah satu perwujudan dari organisasi sosial yang ada di wilayah Kabupaten Malang yang cukup menarik perhatian sebuah Tempat Pengolahan Sampah (TPS) Pola 3R (*Reuse, Reduce, Recycle*)

yang berdiri dan beroperasi untuk menjaga kelestarian lingkungan dari ancaman sampah dan sekaligus menciptakan lapangan pekerjaan dengan bisnis pengolahan sampah yang dilakukan. Pengolahan sampah melalui TPS 3R memanfaatkan masyarakat untuk diberdayakan dalam kegiatan pengolahan sampah yang dilakukan sehingga dapat diharapkan menjadi sebuah solusi atas permasalahan lingkungan karena sampah dengan memanfaatkan potensi tingginya jumlah penduduk di suatu wilayah khususnya bagi masyarakat yang membutuhkan.

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

Rumusan Masalah

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

Tujuan Penelitian

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

Kajian Teori

Farisi (2022) kinerja karyawan dapat juga disebut *performance* dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan ini perlu diukur oleh atasan atau pimpinannya demi keberlangsungan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Selain itu, kinerja karyawan juga diartikan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang sesuai diharapkan. Menurut Robbins (2016) , indikator kinerja yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan contohnya kualitas kerja karyawan, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

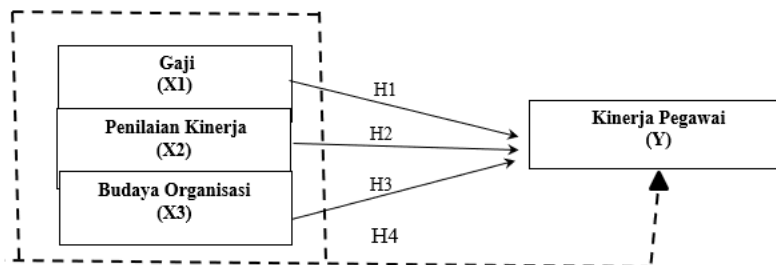
Hasibuan (2009) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Namun, pada hakikatnya gaji dan upah memiliki pengertian yang sama, yaitu keduanya menyangkut balas jasa terhadap prestasi seseorang. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2008) indikator gaji yaitu penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan

contohnya keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, menimbulkan rasa semangat bekerja, dan kesejahteraan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar & Ritonga (2018) menjelaskan bahwa gaji menjadi faktor yang sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan serangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Rani & Mayasari, 2015). Menurut Sugiyono (2018) indikator penilaian kinerja karyawan yaitu berdasarkan absensi, kejujuran, tanggung jawab, kepatuhan, dan kerjasama. Agustin (2019) menjelaskan bahwa penilaian kinerja yang baik dapat menjadikan tolak ukur dan menjadikan semangat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Budaya Organisasi adalah sebuah nilai-nilai yang tertanam di masing-masing individu dan diyakini secara bersama oleh suatu organisasi atau kelompok yang dapat membedakan kelompok atau organisasi tersebut memiliki perbedaan dengan kelompok atau organisasi lainnya (Kusuma, 2016). Menurut Sulaksono (2015) Indikator budaya organisasi yaitu inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, dan berorientasi detail pada tugas. Nurkarim (2023) juga telah melakukan penelitian bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu.

H2 : Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan TPST 3R Mulyoagung Bersatu.

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan TPST 3R Mulyoagung Bersatu.

H4 : Gaji, Penilaian Kinerja, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif di TPST 3R Mulyoagung Bersatu yang berlokasi di Jl. TPST No.01, Jetak Lor, Mulyoagung, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei sampai September 2024.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69 Karyawan di TPST 3R Mulyoagung Bersatu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil dan Pembahasan

Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (0,05)	Keputusan	Cronbach Alpha (α)	Hasil Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.866	0.308	Valid	0.928	Reliable
	Y.2	0.903	0.308	Valid		
	Y.3	0.910	0.308	Valid		
	Y.4	0.897	0.308	Valid		
	Y.5	0.852	0.308	Valid		

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (0,05)	Keputusan	Cronbach Alpha (α)	Hasil Keputusan
Gaji (X1)	X1.1	0.856	0.308	Valid	0.857	Reliable
	X1.2	0.683	0.308	Valid		
	X1.3	0.844	0.308	Valid		
	X1.4	0.896	0.308	Valid		
	X1.5	0.859	0.308	Valid		
	X1.6	0.522	0.308	Valid		
Penilaian Kinerja (X2)	X2.1	0.817	0.308	Valid	0.913	Reliable
	X2.2	0.900	0.308	Valid		
	X2.3	0.900	0.308	Valid		
	X2.4	0.891	0.308	Valid		
	X2.5	0.747	0.308	Valid		
	X2.6	0.593	0.308	Valid		
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.845	0.308	Valid	0.830	Reliable
	X3.2	0.827	0.308	Valid		
	X3.3	0.850	0.308	Valid		
	X3.4	0.738	0.308	Valid		

Sumber: Data diolah, 2024

Melihat hasil uji pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai r Hitung antara variabel dependen dan variabel independen lebih besar daripada r Tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dianggap valid dan diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka semua variabel dinyatakan “*reliabel*”.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.42914744
Most Extreme Differences	Absolute		.092
	Positive		.041
	Negative		-.092
Test Statistic			.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.149
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.140
		Upper Bound	.158

Sumber: Data diolah, 2024

Uji normalitas asymp.sig dengan Kolmogorov Smirnov menghasilkan angka 0,200, yang berarti nilai asymp.sig lebih dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa uji ini dianggap normal.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Gaji	.917	1.090	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Penilaian Karyawan	.788	1.269	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Budaya Organisasi	.731	1.368	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui masing-masing dari variabel bebas atau *independent* memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam persamaan model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa memenuhi syarat asumsi regresi.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
(Constant)	.528	
Gaji	.053	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Penilaian Kinerja	.386	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	.301	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data diolah, 2024

Pada hasil uji pada nilai Sig. menunjukkan angka > 0,05 yang mana variabel tersebut bisa dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.956	3.200		1.861
	X1	.093	.115	.087	.808
	X2	.476	.149	.372	3.188
	X3	.303	.152	.241	1.989

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

$$Y = 5,956 + 0,093X_1 + 0,476X_2 + 0,303X_3 + e$$

Persamaan diatas menjelaskan bahwa nilai X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$ maka nilai $Y = 5,956$ (nilai konstanta). Koefisien regresi X_1 gaji sebesar 0,093 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang searah antara variabel gaji (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika gaji meningkat, maka kinerja karyawan meningkat 0,093.

Koefisien regresi X_2 penilaian kinerja sebesar 0,476 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang searah antara variabel penilaian kinerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika penilaian kinerja meningkat, maka kinerja karyawan meningkat 0,476.

Koefisien regresi X_3 Motivasi sebesar 0,303 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang searah antara variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat 0,303.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji F

Model	F tabel	F hitung	Sig.
Regression	3.13	9.466	.000 ^b

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel Sig. menunjukkan angka sebesar <0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel gaji, penilaian kinerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.956	3.200		1.861
	X1	.093	.115	.087	.808
	X2	.476	.149	.372	3.188
	X3	.303	.152	.241	1.989

Sumber: Data diolah, 2024

1. Pada variabel gaji nilai signifikasinya sebesar 0,422 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan antara variabel gaji terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel penilaian kinerja nilai signifikasinya sebesar 0,02 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, artinya berpengaruh signifikan antara variabel penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pada variabel budaya organisasi nilai signifikasinya sebesar 0,051 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.272	2.483

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat diketahui besarnya nilai Adjusted R Square 0,272 hal ini berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (Gaji, Penilaian Kinerja, dan Budaya Organisasi) sebesar 27,2% sedangkan 72,8% (100%-27,2%), dipengaruhi oleh variasi lain diluar model.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaji, Penilaian Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu).

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa gaji, penilaian kinerja dan budaya organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, penilaian kinerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TPST 3R Mulyoagung bersatu. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, TPST 3R perlu mengoptimalkan atau menyesuaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan yaitu bisa dengan melalui penilaian kinerja serta memberikan budaya organisasi dengan baik serta membangun hubungan yang lebih kuat dengan karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wahyuni, 2020) dengan berjudul “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah” dengan (Agustin, 2019), “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau” dengan (Nurkarim, 2023), “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dan Penelitian dari (Andayani & Tirtayasa, 2019), “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu).

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, ditemukan bahwa gaji tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks yang diteliti, gaji yang masih tidak sesuai terhadap karyawan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja TPST 3R Mulyoagung bersatu.

Hal ini mengindikasikan bahwa meski terdapat jumlah gaji yang masih belum sesuai dengan karyawan TPST 3R Mulyoagung bersatu tetapi karyawan tetap memiliki semangat kerja agar tercapainya visi dan misi bersama yang telah ditetapkan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Wahyuni, 2020), “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah” menjelaskan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti menerangkan bahwa pemberian gaji yang adil akan berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu).

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel penilaian kinerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja TPST 3R Mulyoagung bersatu.

Dari hasil pada tabel hasil uji t penilaian kinerja nilai signifikasinya sebesar 0,02 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, artinya berpengaruh signifikan antara variabel penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa TPST 3R Mulyoagung bersatu sudah menerapkan penilaian kinerja dengan baik dan benar. Sehingga TPST 3R Mulyoagung bersatu harus tetap konsisten dan meningkatkan agar dapat disempurnakan lagi penilaian karyawan sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas baik.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Agustin, 2019), yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau”. penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada TPST 3R Mulyoagung Bersatu).

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan yaitu pada variabel budaya organisasi nilai signifikasinya sebesar 0,051 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya bahwa variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks yang diteliti, budaya organisasi yang masih belum sesuai tidak berpengaruh terhadap karyawan secara langsung terhadap kinerja TPST 3R Mulyoagung bersatu.

Hal ini mengindikasikan bahwasanya karakter dan semangat kerja dari suatu karyawan TPST 3R Mulyoagung bersatu yang sudah solid dapat lebih mudah mencapai tujuan visi misi yang telah ditentukan. Meski begitu TPST 3R Mulyoagung Bersatu tetap harus melakukan pendekatan kolaboratif, dengan tujuan dapat menutupi segala kekurangan dengan kelebihan antar departemen atau individu serta memberikan contoh seperti nilai-nilai, norma-norma dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi agar kedepannya bisa lebih solid dan baik.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Andayani & Tirtayasa, 2019), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang diuraikan sebelumnya, berikut ini kesimpulan-kesimpulan utama yang dapat diperoleh:

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

Saran

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

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti ini diharapkan menjadi referensi untuk dikembangkan lagi bagi penelitian selanjutnya dengan faktor-faktor lainnya seperti kedisiplinan dan motivasi kerja sehingga dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan perusahaan sebagai koreksi atau perbaikan untuk perusahaan yang dimana dapat terlihat nilai rendah di indikator pernyataan dari gaji (X1) “Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya”. Selain itu juga memperhatikan sebuah gaji yang sesuai agar menciptakan lapangan kerja yang sehat dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Referensi

- Ainisa. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta* Vol. 2. No.1. (Online). [Http.Id.Com.Akses](http://Id.Com.Akses) 2018.
- Agustin, T. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau*.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3367>
- Farisi, S., & Lesmana, T. (2022). *Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*. 03, 1.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaymaz, K. (2011). Performance Feedback: Individual Based Reflections And The Effect On Motivation. *Business And Economics Research Journal*, 2(4), 115–134. [Www.Berjournal.Com](http://www.Berjournal.Com)
- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol (Vol. 31, Issue 1)*.
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal On Education*, 05(03), 7122–7129.
- Rani, I., & Mayasari, M. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- Robbins, Stephen. (2016). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, N. A., & Ritonga, Z. (2018). Analisis Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Sosial Di Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah Amik Labuhan Batu*, 6(1).
- Sondang P. Siagian; . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia /* . Jakarta : Bumi Aksara
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Sunaryo, B., Rini Susanti, P., Irkham, A. M., & Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan Undip, A. (2020). *Dampak Program Pengelolaan Sampah Berbasis Masyarakat Sebagai Salah Satu*

Program Corporate Social Responsibility Badak Lng Terhadap Pembentukan Budaya Hijau (Green Culture) Pada Masyarakat Kota Bontang Manager Media, Csr, External Relation Badak Lng (2) Pjs. Senior Manager Corporate Communication Badak Lng.

Tenrinippi, A. 2019a. *Kewirausahaan Sosial Di Indonesia (Apa, Mengapa, Kapan, Siapa Dan Bagaimana)*. Vol. 2.

Wahyuni, L. (2020). *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah Skripsi*.

Lucky Yoga Satria ^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang

M Ridwan Basalamah ^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Ita Athia ^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang