

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS ANTARNUSA MUDA KARGO

Niken Ayuningtyas¹⁾ dan Wiwik Rachmarwi²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin, Jakarta Timur

Email: wiwikrachmarwi@unkris.ac.id

Submit : 15 Juli 2024, Review : 5 Agustus 2024, Publish : 10 Desember 2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent of the influence of employee compensation and work environment partially and simultaneously on employee performance. This study uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. The analysis used in this study was descriptive analysis and multiple linear regression. The results of the study concluded that the compensation and the work environment have a significant influence partially and simultaneously on the employee performance.

Keyword: Compensation (;) Work environment (;) Employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi (;) Lingkungan kerja (;) Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Volatile (tidak stabil), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kompleksitas) dan *Ambiguity* (kemenduan) atau yang sering disebut VUCA adalah sebuah kondisi yang menggambarkan situasi perubahan yang terjadi sangat cepat, tidak pasti, kompleks, dan ambigu disebabkan karena transformasi digital atau teknologi. Pada saat ini perusahaan - perusahaan sedang dihadapi dengan era VUCA, yang mana bisa mengubah seluruh cara kerja yang lama menjadi kerja yang baru. VUCA merupakan suatu keadaan yang menggambarkan bagaimana kondisi berbisnis dan cara menentukan suatu strategi di dunia saat ini yang dipengaruhi oleh tidak stabil yang dimana perubahan terjadi secara cepat karena tantangan di dunia bisnis yang tidak terduga, ketidakpastian dimana isu isu dan kejadian kurang mampu untuk diprediksi, kompleksitas dimana isu isu dan kekacauan terjadi di sekitar organisasi dan saling berhubungan satu sama lainnya, dan kemenduan dimana sesuatu yang jelas dan dapat ditentukan menjadi langka, sehingga penentuan keputusan diperlukan keberanian, tanggung jawab dan kerelaan (Potsangbam, 2018).



Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari sumber daya manusia (*human resources*) karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan maka harus adanya hubungan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Berdasarkan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta yang beralokasi di Jalan. Bambu Apus Raya No.86, RT.3/RW.3, Bambu Apus, Cipayung, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13890, Indonesia. Salah satu perusahaan jasa ekspedisi yang bergerak dibidang pengiriman paket barang keseluruh kota di dalam negeri kecuali pulau Kalimantan, yang dimana setiap pelanggan diharuskan membayar ongkos kirim sesuai daerah tujuan. Perusahaan ini memiliki banyak cabang yaitu Bandung, Semarang, Surabaya, Palembang, Bali dan kota – kota besar lainnya di Indonesia. Selama tahun 2022 sampai 2023 dilihat pada tahun 2021 banyak mengalami kenaikan omset setiap bulannya, perusahaan mulai melakukan terus – menerus pengembangan bisnis. Pengembangan bisnis yang dilakukan perusahaan diantaranya adalah melakukan banyak penawaran kerja sama dengan perusahaan baru, menambah sumber daya manusia terutama dibagian *marketing*, mengikuti banyak acara-acara lomba hias transportasi (truk) yang bertujuan *branding* perusahaan.

Di tahun 2023 setelah dinyatakan covid-19 benar-benar mereda perusahaan mulai mendapatkan peningkatan penjualan karena perusahaan memiliki strategi yang tepat sehingga rata – rata penjualan perusahaan tetap di atas target. Strategi penjualan yang dilakukan perusahaan salah satunya yaitu memaksimalkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan pelayanan dan menawarkan banyak kerjasama kepada pelanggan-pelanggan baru. Selain itu kerjasama yang baik antar divisi dan dukungan serta motivasi dari manajemen sangat membantu meningkatkan kenaikan penjualan pada tahun tersebut.

Kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) yang diterima oleh karyawan sebagai suatu imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka (Hasibuan, 2020). Menurut Pandari, (2021), kompensasi merupakan suatu imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan karena sudah menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela, (2017); yaitu 1) Upah dan Gaji, dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap; 2) Insentif, merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan; 3) Tunjangan, adalah suatu



bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan; dan 4) Fasilitas, adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti, (2017), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni; 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*non - phisical warking environment*). Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti, (2017), adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain; 2) Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti, (2017), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Widjaja, (2021), kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur yang digunakan perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik atau melebihi kemampuannya maka akan diberikan penghargaan. Karena dengan penghargaan tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai dan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan lainnya. Menurut Mangkunegara (2015), terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut: 1) Kualitas kerja yaitu hasil seberapa baik seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya; 2) Kuantitas kerja yaitu seberapa cepat karyawan dalam mengerjakan tugasnya; 3)Pelaksanaan tugas yaitu untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan akurat; dan 4) Tanggung jawab yaitu kewajiban karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mengoptimalkan pekerjaan sehingga karyawan memiliki semangat bekerja yang dapat meningkatkan kinerja.

METODE

Penelitian di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta yang beralokasi di Jl. Bambu Apus Raya No.86, RW.3, Bambu Apus, Kec. Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13890. Waktu penelitian ini dilakukan selama hampir 6 (enam) bulan terhitung mulai dari bulan Januari sampai Juni 2024. Populasi dalam penelitian berikut ini yang akan dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta sebanyak 87 karyawan, sampel ini adalah semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 87 karyawan. Analisis data penelitian bersifat statistik/kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil dari pengujian r hitung pada tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel yaitu 0,1775. Suatu pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung nya lebih besar dari r tabelnya. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner sudah valid dan layak untuk menjadi instrument pada penelitian ini.

Hasil Uji Reabilitas

Dari pengujian reabilitas diperoleh hasil kompensasi memiliki nilai 0,822 , sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,815 dan kinerja karyawan sebesar 0.809 dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha cukup besar yaitu diatas 0,80 semua, sehingga dapat dikatakan semua reliabel.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 1: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R ²	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0,715	0,511	17,085	0,560	0,00	0,05

Pengujian Sig.
 t hitung > t tabel = 9.426 > 1.988

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan
Sumber: data primer diolah 2023

$$Y = 17,085 + 0,560(X_1)$$

Berdasarkan Tabel 1, nilai Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,511 artinya kompensasi memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi kompensasi yaitu 0,560, artinya apabila kompensasi meningkat satu kali maka kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta akan meningkat sebesar 0.560 kali, atau sebaliknya.



Tabel 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R ²	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,789	0,623	14.020	0,637	0,00	0,05

Pengujian Sig.

t hitung > t tabel = 14.020 > 1.988

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023

$$Y = 14,020 + 0,637(X_2)$$

Berdasarkan pada Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi lingkungan kerja yaitu 0.637, artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu kali, maka kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta akan meningkat sebesar 0.637 kali, atau sebaliknya.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R ²	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0,820	0,672	11,861	0,245	0,000	0,05
Lingkungan Kerja				0,458		

Pengujian Sig.

F hitung > F tabel = 85.896 > 3,104

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023

$$Y = 11.861 + 0,245 X_1 + 0,458 X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 3, nilai F hitung sebesar 85.896 lebih besar dari F tabel 3,104, artinya secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672, artinya kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Koefisien kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif, yaitu 0,245. Artinya apabila kompensasi meningkat satu kali, maka kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta akan



meningkat sebesar 0,245 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,458. Artinya setiap perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta akan meningkat sebesar 0,458 kali atau sebaliknya dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta

Secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja mendukung peningkatan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. Penelitian ini diperkuat oleh Nanulait (2018) dan Rukmini. (2016)., yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta

Peningkatan kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan ketentuan yang disepakati, diterima secara rutin dan tetap, insentif yang diterima karyawan sebagai apresiasi Perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapai, dengan adanya insentif mendorong karyawan untuk mencapai target yang diinginkan Perusahaan, adanya tunjangan dapat memberikan karyawan sejahtera, fasilitas yang diberikan pada karyawan dapat mengoptimalkan pekerjaan, dan mendorong bekerja lebih giat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Marsella dan Suyoko (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta

Perbaikan lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. Hal ini dikarenakan oleh pencahayaan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, keamanan ditempat kerja mampu membuat karyawan merasa tenang dan aman, karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dalam menjalankan tugas, dan sesama karyawan tidak segan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu Wonda, (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung penelitian terdahulu Esthi (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan: 1) Peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta. 2) Peningkatan kompensasi mendukung peningkatan kinerja



karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta; 3) Perbaiki lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Jakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian masukan berupa saran sebagai berikut: 1) Perusahaan dapat memberikan fasilitas yang memadai agar kinerja karyawan tidak terganggu. Kebutuhan pendingin ruangan (AC) sangat diperlukan bagi karyawan untuk kenyamanan dan optimalnya karyawan dalam bekerja. Selain karyawan optimal perangkat kerja seperti computer dan printer berpengaruh terhadap suhu ruangan, jika suhu ruangan tinggi maka perangkat akan lemot. Selain itu suhu tinggi menyebabkan udara lembab yang menyebabkan karyawan berkeringat dan keringat tersebut dapat merusak kertas-kertas berupa invoice, faktur, dan surat-surat yang penting untuk perusahaan; 2) Perusahaan perlu mengadakannya sosialisasi antar karyawan guna peningkatan produktivitas, karyawan yang lebih sehat, kerja tim yang lebih kuat, dan penyesuaian staf baru yang lebih cepat. Cara untuk mempererat hubungan antar karyawan bisa dilakukan dengan mengadakan acara-acara olahraga, outing dengan membuat tim yang berisikan dari beberapa divisi, dan makan siang bersama yang difasilitasi; 3) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti sebaiknya menambah variabel lain untuk memperkuat variabel dependen; dan 4) Obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas dan tidak terbatas pada perusahaan jasa pengiriman kargo melainkan perusahaan jasa lainnya bahkan perusahaan non jasa sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Esthi, Raniasari Bimanti. (2021). Effect Of Compensation, Work Environment and Communication on Employee Performance in Ud. Djaya Listrik and Material. *Jurnal Forum Ekonomi*. Vol 23. No, 1.
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi: Angkasa.
- Nanulaitta, Deflin Tresye. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi* . Vol 5 No 2.
- Mangkunegara., Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsella, Monika dan Suryoko, Sri. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta)
- Pandari, Sulpiani. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani Pandari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo. *Jurnal Manajemen , Ekonomi Dan Bisnis* Vol 5 No 14 .
- Potsangbam, C. (2017). Adaptive performance in VUCA era – where is research doing? *International Journal of Management*: 8.



Rukmini. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar". *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol.17, No.02: 1-2.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widjaja. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. Perspektif: *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana*: 19 (01).

Wonda, V. T, Yorni (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara*. Vol 3 No 2.

