

PENGARUH REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NONFORMAL (BIMBEL) TINGKAT SEKOLAH DASAR (SD) DI KOTA PALEMBANG

Marselin¹, Della Natalia Sondakh², Fransisca Gunawan³, Johan Gunady Ony⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang, Sumatera Selatan ¹⁻⁴

Corresponding email: marselin667@gmail.com¹

Author email : dellanatalia@gmail.com², fransiscca123@gmail.com³, johangunadyony@ukmc.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 22/12/2025

Review : 10/01/2026

Revised : 18/01/2026

Accepted : 27/01/2026

Publish : 27/01/2026

Keywords

remunerasi, lingkungan kerja, kinerja guru, pendidikan nonformal, bimbingan belajar

ABSTRACT

Human resources are a key factor in organizational sustainability, including non-formal educational institutions such as tutoring centers. Teachers play a strategic role as the main drivers of the learning process and determinants of educational service quality. Problems identified at one tutoring institution in Palembang City include high teacher absenteeism, declining student academic performance, unclear task distribution, perceived unfairness in the remuneration system, and an uncooperative work environment. This study aims to analyze the effect of remuneration and work environment on teacher performance in non-formal elementary-level tutoring institutions in Palembang City. This research employs a quantitative approach using purposive sampling techniques. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using partial statistical tests (t-test). The results indicate that remuneration does not have a significant effect on teacher performance, while the work environment has a positive and significant effect. These findings suggest that the work environment plays a more important role in improving teacher performance than remuneration. Therefore, non-formal educational institutions should prioritize creating a conducive work environment to enhance teacher performance and educational service quality.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberlangsungan organisasi, termasuk lembaga pendidikan nonformal seperti bimbingan belajar. Guru berperan strategis sebagai penggerak utama proses pembelajaran dan penentu kualitas layanan pendidikan. Permasalahan yang ditemukan pada salah satu bimbel di Kota Palembang meliputi tingginya tingkat absensi guru, penurunan nilai akademik siswa, ketidakjelasan pembagian tugas, ketidakadilan sistem remunerasi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan nonformal tingkat sekolah dasar (SD) di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran lebih besar dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan remunerasi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan nonformal perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja guru dan kualitas layanan pendidikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang berperan sangat penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab manusia menjadi penggerak utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Individu yang handal dalam menjalankan seluruh tanggung jawab yang diberikan akan sangat menentukan keberlangsungan bisnis. Karyawan yang memiliki kinerja maksimal dapat membuat pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien serta membawa keuntungan bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar selalu berada di tingkat yang optimal sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Di dalam konteks lembaga pendidikan nonformal (bimbel), sumber daya manusia yang paling penting adalah karyawan (guru) yaitu alat penggerak dalam pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pembelajaran. Guru yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menyadari bahwa karyawan sangatlah penting bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan, maka sudah sepatutnya bagi pemilik perusahaan untuk memandang karyawan sebagai mitra dalam berusaha.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada salah satu bimbingan belajar (Bimbel) di Kota Palembang ditemukan bahwa karyawan (guru) masih sering datang terlambat. Observasi yang dilakukan di salah satu bimbingan belajar (Bimbel) di Kota Palembang ini dapat diketahui bahwa karyawan (guru) masih perlu diberikan perhatian yang serius, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan (guru).

Tingkat absensi karyawan pada bimbel tersebut selama 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari bulan Juli 2025 yang awalnya hanya 50 menjadi 98 di bulan September 2025. Tingkat absensi yang tinggi akan berdampak pada kinerja guru karena karyawan yang tidak hadir, kinerjanya akan terhambat dan tidak bekerja secara maksimal.

| NILAI 1 | Keseluruhan |
|-----------------|--------------------|
| Umum | 237,27365 |
| Inggris | 227,50484 |
| Mandarin | 222,0399386 |

| NILAI 2 | Keseluruhan |
|-----------------|--------------------|
| Umum | 224,88342 |
| Inggris | 220,63387 |
| Mandarin | 224,2334869 |

Imbas dari Tingkat absensi tersebut berpengaruh pada tingkat jasa perusahaan, dengan 2 data rapot murid selama semester ganjil mengalami penurunan di Pelajaran umum dan Bahasa Inggris. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan (guru) dan pemilik bimbel di bimbingan belajar (bimbel) tersebut, ditemukan adanya ketidaksamaan gaji antar karyawan. Dapat dilihat dati keterangan berikut :

| Jabatan | Gaji | Lama bekerja |
|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| Guru umum + Bahasa asing | Rp70.000- Rp100.000 (hari) | 1 tahun |
| | Rp110.000-Rp120.000 (hari) | > 1 tahun |
| Guru umum | Rp70.000 (hari) | 1 tahun |
| | Rp80.000-Rp90.000 (hari) | > 1 tahun |
| Guru Bahasa asing | Rp70.000 (hari) | 1 tahun |
| | Rp80.000-Rp100.000 (hari) | > 1 tahun |

Penetapan gaji dilihat berdasarkan kecocokan karyawan (guru) dalam mengajar dan lama waktu bekerja. Karyawan (guru) dengan kualitas baik akan diberikan gaji yang besar, sebaliknya jika kualitasnya buruk (tidak cocok) maka akan diberi gaji yang kecil. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak adil bagi karyawan (guru) di bimbingan belajar (bimbel). Selain pemberian remunerasi dalam bentuk gaji harian, ditemukan juga lingkungan kerja dalam hal kejelasan tugas masih belum jelas. Guru bahasa asing juga diminta membantu guru umum dikarenakan jumlah murid umum lebih banyak daripada bahasa. Hal ini akan menimbulkan kemalasan karyawan (guru) untuk mengajar diluar divisi awalnya dan kinerjanya pun akan memburuk. Kondisi seperti ini pada akhirnya dapat menghambat upaya peningkatan kinerja tenaga pengajar.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif. Definisi penelitian kuantitatif menurut (Hardani et al., 2020:240) merupakan studi ilmiah yang tersusun sistematis terhadap bagian dan fenomena serta hubungannya. Umumnya, penelitian kuantitatif melibatkan jumlah sampel yang telah ditentukan berdasarkan jumlah populasi. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggunakan dan mengembangkan model matematis, teori, dan hipotesis yang memiliki kaitan dengan suatu fenomena dan mengetahui bagaimana fenomena tersebut dapat berhubungan satu sama lainnya

Populasi dan Sampel

Populasi mencakup seluruh objek atau subjek yang menjadi target penelitian, sementara sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan kriteria terentu untuk mewakili populasi secara keseluruhan (Subhaktiyasa, 2024). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di sektor lembaga pendidikan nonformal di Palembang.

Menurut (Sinaga, 2014:5) Sampel adalah bagian data yang bersumber dari populasi yang ditargetkan. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut (Arikunto, 2006) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Dengan kata lain, peneliti akan mencantumkan syarat dasar atau kriteria tertentu yang menjadi pedoman pemilihan sampel. Menurut Teori (Roscoe, 1975:163) menyatakan bahwa ukuran sampel paling baik berada dalam rentang 30-500.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Yani Balaka, 2022:21) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari subjek penelitian melalui wawancara, survei, dan lain sebagainya. Data primer penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang akan disebarluaskan kepada responden. Diaman kuesioner tersebut

mengandung pernyataan yang berkaitan dengan remunerasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner atau daftar pertanyaan. Menurut (Abubakar, 2021:98) kuesioner merupakan bentuk daftar pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti untuk disebarluaskan atau diajukan kepada responden. Dengan daftar pertanyaan berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yaitu remunerasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner akan disebar secara online melalui google form. Penelitian ini menggunakan skala Likert berarti responden memilih jawaban yang telah disediakan, dengan skor 1 sampai 5 dengan skor 1 sangat tidak setuju hingga skor 5 sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

| Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|----------|---------|------------|
| Remunerasi (X1) | | | |
| X11 | 0,881 | 0,1646 | VALID |
| X12 | 0,869 | 0,1646 | VALID |
| X13 | 0,782 | 0,1646 | VALID |
| X14 | 0,846 | 0,1646 | VALID |
| X15 | 0,806 | 0,1646 | VALID |
| X16 | 0,770 | 0,1646 | VALID |
| X17 | 0,814 | 0,1646 | VALID |
| Lingkungan Kerja (X2) | | | |
| X21 | 0,858 | 0,1646 | VALID |
| X22 | 0,797 | 0,1646 | VALID |
| X23 | 0,769 | 0,1646 | VALID |
| X24 | 0,745 | 0,1646 | VALID |
| X25 | 0,754 | 0,1646 | VALID |
| X26 | 0,656 | 0,1646 | VALID |
| X27 | 0,678 | 0,1646 | VALID |
| Kinerja karyawan (X3) | | | |
| Y1 | 0,873 | 0,1646 | VALID |
| Y2 | 0,876 | 0,1646 | VALID |
| Y3 | 0,735 | 0,1646 | VALID |
| Y4 | 0,678 | 0,1646 | VALID |
| Y5 | 0,842 | 0,1646 | VALID |
| Y6 | 0,804 | 0,1646 | VALID |
| Y7 | 0,663 | 0,1646 | VALID |
| Y8 | 0,768 | 0,1646 | VALID |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Hasil uji validitas variabel X1, X2, dan X3 untuk 101 responden dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari seluruh r hitung $>$ r tabel yaitu 0,1646 yang berarti semua item pernyataan variabel dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach | Cronbach | Keterangan |
|---------------------|-----------------|-------------------|------------|
| | Alpha Hitung | Alpha Standard | |
| Remunerasi | 0,92 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,87 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,91 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Hasil uji reliabilitas untuk 101 resoondent dinyatakan reliabel. Dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha hitung $>$ Cronbach Alpha Standard yaitu 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan reliabel atau konsisten.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

| Item Kuesio ner | N | Minimu | Maksimu | Mea n |
|-----------------------|-----|--------|---------|----------|
| | | n | m | |
| Remunerasi (X1) | | | | |
| X11 | 101 | 1 | 5 | 2,48 |
| X12 | 101 | 1 | 5 | 2,47 |
| X13 | 101 | 1 | 5 | 2,17 |
| X14 | 101 | 1 | 5 | 2,23 |
| X15 | 101 | 1 | 5 | 2,38 |
| X16 | 101 | 1 | 5 | 1,90 |
| X17 | 101 | 1 | 5 | 2,14 |
| Lingkungan kerja (X2) | | | | |
| X21 | 101 | 1 | 5 | 2,74 |
| X22 | 101 | 1 | 5 | 2,55 |
| X23 | 101 | 1 | 5 | 2,97 |
| X24 | 101 | 1 | 5 | 2,16 |
| X25 | 101 | 1 | 5 | 2,20 |
| X26 | 101 | 1 | 5 | 3,73 |
| X27 | 101 | 1 | 5 | 4 |

| Kinerja karyawan (Y) | | | | |
|----------------------|-----|---|---|------|
| Y1 | 101 | 1 | 5 | 2,89 |
| Y2 | 101 | 1 | 5 | 2,97 |
| Y3 | 101 | 1 | 5 | 3,44 |
| Y4 | 101 | 1 | 5 | 2,96 |
| Y5 | 101 | 1 | 5 | 3,02 |
| Y6 | 101 | 1 | 5 | 3,34 |
| Y7 | 101 | 1 | 5 | 3,06 |
| Y8 | 101 | 1 | 5 | 3,69 |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Disimpulkan untuk X1 bahwa item kuesioner X11 mempunyai rata-rata nilai tertinggi yaitu sebesar 2,48 dengan pernyataan kuesioner “Bimbingan belajar memberikan gaji tepat waktu, sesuai jadwal yang telah ditentukan”. Hal ini dapat terjadi karena gaji yang dibayarkan tepat waktu menjadi kebutuhan dasar dan sangat berpengaruh langsung terhadap kondisi finansial mereka, terutama bagi guru bimbel yang sebagian besar masih berusia muda dan ada yang berstatus mahasiswa. Pada item kuesioner X16 memiliki rata-rata nilai terendah yaitu sebesar 1,90 dengan pernyataan kuesioner “Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari bimbingan belajar”. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik lembaga bimbel nonformal yang umumnya memiliki struktur organisasi kecil, sistem kerja paruh waktu, serta keterbatasan anggaran operasional sehingga tidak mampu menyediakan fasilitas kesejahteraan tambahan seperti tunjangan kesehatan.

Disimpulkan untuk X2 bahwa item kuesioner X27 mempunyai rata-rata nilai tertinggi yaitu sebesar 4 dengan pernyataan kuesioner “Hubungan antar pengajar dan staf di bimbingan belajar terjalin dengan baik sehingga mendukung kerja sama”. Lingkungan kerja yang harmonis dan penuh kerja sama menjadi aspek penting karena dapat meningkatkan kenyamanan, komunikasi, serta efektivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pada item kuesioner X24 memiliki rata-rata nilai terendah yaitu sebesar 2,16 dengan pernyataan kuesioner “Pembagian tugas antar pengajar tidak merata, sehingga ada yang merasa terbebani”. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan beban kerja di beberapa lembaga, di mana sebagian pengajar merasa mendapat tanggung jawab lebih besar dibandingkan yang lain.

Disimpulkan untuk Y bahwa item kuesioner Y8 mempunyai rata-rata nilai tertinggi yaitu sebesar 3,69 dengan pernyataan kuesioner “Saya mampu menyesuaikan gaya mengajar agar tujuan pembelajaran tercapai dengan baik”. Banyak responden memilih item

ini karena kemampuan beradaptasi dalam mengajar merupakan keterampilan yang relatif mudah dikembangkan, terlebih bagi guru bimbel yang umumnya berusia muda, kreatif, dan akrab dengan berbagai metode pembelajaran modern. Pada item kuesioner Y1 memiliki rata-rata nilai terendah yaitu sebesar 2,89 dengan pernyataan kuesioner “Saya mampu mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan oleh bimbingan belajar tempat saya bekerja”. Target yang ditetapkan lembaga bisa saja tinggi, sementara kemampuan setiap siswa berbeda-beda, sehingga guru tidak selalu bisa memastikan semua target tercapai.

Tabel 4. Uji Normalitas

| <i>Unstandarized Residual</i> | |
|--------------------------------------|----------|
| N | 101 |
| Test Statistic | 1,8E+308 |
| Asymp.Sig.(2-tailed) | 1,000 |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Data telah terdistribusi normal, dilihat dari nilai signifikansi $1,000 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

| <i>Collinearity Statistic</i> | | |
|--------------------------------------|------|-------------|
| | R | R Square |
| (Constant) | | |
| Total | 0,91 | 0,82 |
| Remunerasi | 0,74 | 0,54 |
| Lingkungan kerja | 0,90 | 0,82 |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

R square total 2 variabel (remunerasi dan lingkungan kerja) sebesar 0,82. R^2 variabel remunerasi 0,54 dan variabel lingkungan kerja 0,82. Maka tidak ada R^2 yang melebihi R^2 total. Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

| Model | Sig | Keterangan |
|------------------|-------|-----------------------------------|
| Remunerasi | 0,880 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Lingkungan kerja | 0,641 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Nilai remunerasi sebesar 0,880 dan lingkungan kerja sebesar 0,641, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

| Unstandardized Coefficients | | |
|-----------------------------|------|-----------|
| | B | Std.Error |
| (Constant) | 2,77 | 1,13 |
| Remunerasi | 0,09 | 0,08 |
| Lingkungan kerja | 1,04 | 0,08 |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Data hasil analisis linear diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,77 + 0,09 X_1 + 1,04 X_2 + e$$

Menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh remunerasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Nilai konstanta 2,77 berarti kinerja sudah memiliki nilai dasar meskipun kedua variabel bebas tidak memberikan pengaruh. Koefisien 0,09 pada remunerasi menunjukkan pengaruh yang kecil, sedangkan koefisien 1,04 pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh yang jauh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F

| ANOVA | | | | | |
|-------|---------------|-----|-------------|-------|------|
| Mode | Sum of Square | d f | Mean Square | F | Sig |
| 1 | 5254,72 | 2 6 | 2627,3 | 223,3 | 0,00 |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Uji Koefisien Determinasi (R^2) | | | | |
|-------------------------------------|----------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R Square | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
| 1 | 0,91 | 0,82 | 0,82 | 3,34 |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Nilai adjusted R square sebesar 0,82, berarti sebesar 82% variabel kinerja karyawan (guru) di bimbingan belajar dapat dijelaskan dengan variabel remunerasi dan variabel lingkungan kerja. Sisanya 18% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji t

| | T | Sig. |
|------------------|-------|-------|
| (Constant) | 2,46 | 0,016 |
| Remunerasi | 1,13 | 0,263 |
| Lingkungan kerja | 12,34 | 0,000 |

Sumber : data diolah, 10 November 2025

Nilai t hitung remunerasi sebesar 1,13 dan t tabel sebesar 1,66055 artinya remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung lingkungan sebesar 12,34 dan t tabel sebesar 1,66055 artinya lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian analisis data yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, yaitu : Temuan pertama menunjukkan hasil penelitian tidak mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara remunerasi terhadap kinerja karyawan (guru) pada lembaga pendidikan nonformal (Bimbel) di Kota Palembang. Sebaliknya, hasil temuan kedua menunjukkan penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (guru) pada lembaga pendidikan nonformal (Bimbel) di Kota Palembang.

Daftar Referensi

- Cornelia Chandra, E., & David Suhardi Kodrat, dan M. (2024). Pengaruh Sistem Remunerasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Vol. 9, No. 3, pp. 166-135.
- Dwi Aprillianto, R., & Sudiro, D. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arisu Indonesia di Surabaya. In *Soetomo Management Review*. Vol. 3, No. 1, pp. 94.106.
- Firdaus Fairuz, Z., Adler Haymans, M., Wirawan, W., Muhammad Asif, K., & AWN Fikri. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha*. *Jurnal Economina*. Vol. 3, No. 2, pp. 411-421.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH*. Vol. 4, No. 1, pp 66-88.
- Pomoeng, O. D. Y., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. Vol. 5, No. 5, pp. 2487-2496.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. Vol. 2, No. 5, pp. 235-246.

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. Vol. 9, No. 4, pp. 2721–2731.
- Utami, A., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang). Vol. 19, No. 1, pp. 1-10.
- Vivi Oktari, & Maya Yuliani. (2023). Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol. 3, No. 3, pp. 130–135.
- Wahidah, N., & Sharaswati, K. (2024). Pengaruh Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT BCA Syariah Kantor Cabang Sunter. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*. Vol. 8, No. 2, pp. 343–375.
- Zaeni, N., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Point of View Research Management The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. In *Point of View Research Management*. Vol. 3, No. 2, pp. 161-173.