

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yamaha Indonesia (Studi Kasus Karyawan Departemen Painting)

Devi Sibagariang¹, Indra Juhana², Rizky Handoyo Putra³, Sunita Dasman⁴

Universitas Pelita Bangsa
sibagariangdevi97@gmail.com

ABSTRAK

PT Yamaha Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur alat musik, memiliki tujuan mencapai profit melalui produksi Upright Piano dan Grand Piano. Karyawan, sebagai faktor vital, mempengaruhi kinerja perusahaan. PT Yamaha Indonesia memiliki 1500 karyawan dan mampu memproduksi 40.000 unit piano per tahun. Kinerja diukur dengan output produksi sesuai target, efisiensi, dan lainnya. Penelitian mengenai Departemen Painting PT Yamaha Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan. Secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh sebesar 16.1%, sementara 83.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0.161, hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16.1%, sedangkan 83.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil Uji F diperoleh p value 0.025 0.05, maka H₀ ditolak, sehingga model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen Painting PT Yamaha Indonesia. Hasil perhitungan Uji T variabel Kompensasi sebesar -0.748 dengan p value 0.459 0.05, maka H₀ ditolak, yang artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya pada hasil perhitungan Uji T pada variabel Motivasi sebesar -2.911 dengan p value 0.006 0.05, maka H₀ ditolak, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pada hasil perhitungan Uji T pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.713 dengan p value 0.010 0.05, maka H₀ ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pentingnya kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Departemen Painting PT Yamaha Indonesia.

Kata kunci : kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja

ABSTRACT

PT Yamaha Indonesia, a musical instrument manufacturing company, aims to achieve profit through the production of Upright Pianos and Grand Pianos. Employees, as a vital factor, influence the company's performance. PT Yamaha Indonesia has 1500 employees and is capable of producing 40,000 piano units per year. Performance is measured by production output meeting targets, efficiency, and other factors. Research on the Painting Department of PT Yamaha Indonesia shows that compensation, motivation, and the work environment significantly influence employee performance. The T-test results indicate that compensation, motivation, and the work environment each have a significant impact. Simultaneously, these three factors have a 16.1% influence, while 83.9% is influenced by other variables outside the study. The coefficient of determination results in an Adjusted R Square value of 0.161, indicating that the influence of compensation, motivation, and the work environment on employee performance is 16.1%, with the remaining 83.9% influenced by other variables. The

F-test results yield a p-value of 0.025, rejecting H_0 , indicating that the regression model is accurate in predicting the influence of compensation, motivation, and the work environment on employee performance in the Painting Department of PT Yamaha Indonesia. The T-test results for the Compensation variable are -0.748 with a p-value of 0.459 (greater than 0.05), so H_0 is rejected, meaning that Compensation significantly influences employee performance. Similarly, the T-test results for the Motivation variable are -2.911 with a p-value of 0.006, and for the Work Environment variable, it is 2.713 with a p-value of 0.010, both rejecting H_0 and indicating that Motivation and the Work Environment significantly influence employee performance. In conclusion, it can be inferred that compensation, motivation, and the work environment are crucial in enhancing the performance of employees in the Painting Department of PT Yamaha Indonesia.

Keyword: *Compensation, Motivation and Work Environment*

PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan, baik Perseroan Terbatas (PT), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Perusahaan Persekutuan Komanditier (CV) pasti masing-masing memiliki target output dan profit yang ingin dicapai, karena itu adalah tujuan dari berdirinya suatu Perusahaan yaitu untuk mencapai dan mendapatkan profit bagi perusahaan termasuk karyawannya. Tentu karyawan atau Sumber Daya Manusia bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi dapat tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Namun begitu tidak bisa dipungkiri bahwa sampai saat ini peranan Sumber Daya Manusia dalam keberlangsungan dan kemajuan perusahaan sangat vital karena output yang dipengaruhi dari kinerja karyawan merupakan detak jantung bagi keberlangsungan bisnis perusahaan.

PT Yamaha Indonesia merupakan sebuah Japanese Style Company yang bergerak di bidang industri manufaktur musical instruments, yang berdiri di Indonesia sejak tahun 1975 berlokasi di Kawasan Industri Pulogadung, Jatinegara, Cakung, Jakarta Timur dengan dua lini produk utama yaitu Upright Piano dan Grand Piano. PT Yamaha Indonesia mampu memproduksi hingga empat puluh ribu unit piano dalam satu tahun (gabungan Upright Piano dan Grand Piano) dan juga seratus ribu part (merupakan part piano yang dijual tanpa perakitan) dengan jumlah total karyawan mencapai 1500 orang.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari masing-masing individu secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu sesuai dengan kriteria atau sasaran yang telah ditentukan, telah disepakati sebelumnya oleh para pihak (organisasi dan individu). Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya (Sjafruddin dalam Adinda et al., 2023). Output dari kinerja sendiri bisa dalam berbagai bentuk tergantung dari bidang perusahaannya. Perusahaan jasa dapat menghitung banyaknya Pesanan pekerjaan, kepuasan pelanggan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan sebagainya. Begitu juga perusahaan manufaktur, kinerjanya dapat diukur dengan berbagai cara seperti dari jumlah produksi sesuai target, produktivitas, efisiensi produksi, on time delivery dan lain-lain.

Untuk mengukur apakah perusahaan sudah berada di jalur yang tepat dalam mengoptimalkan setiap keluaran dan kontribusi dari masing-masing karyawannya, PT Yamaha Indonesia menggunakan berbagai macam indikator seperti Efisiensi, On Time Delivery, Factory Downtime dll. Berikut dipaparkan ketercapaian Efisiensi sebagai bentuk indikator dari karyawan bagian Departemen Painting :

Tabel 1. 1 Efisiensi Departemen Painting Periode 199 (April 2022 – Maret 2023)

EFISIENSI DEPARTEMEN PAINTING PT YAMAHA INDONESIA PERIODE 199 (April 2022 - Maret 2023)			
Bulan	Target	Aktual Efisiensi	Ketercapaian Efisiensi Terhadap Target
Apr-22	116,8%	112,2%	96,1%
May-22	117,7%	113,3%	96,3%
Jun-22	118,5%	114,8%	96,6%
Jul-22	119,3%	118,0%	98,9%
Aug-22	120,2%	118,1%	98,3%
Sep-22	121,0%	120,1%	99,3%
Oct-22	121,8%	118,6%	97,4%
Nov-22	122,7%	118,8%	96,8%
Dec-22	123,5%	118,0%	95,5%
Jan-23	124,3%	118,4%	95,3%
Feb-23	125,2%	119,1%	95,1%
Mar-23	126,0%	113,8%	90,3%

Sumber : PT Yamaha Indonesia (2023)

Data yang tersaji pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam 12 bulan ke belakang pada periode 199 (April 2022 – Maret 2023) tidak sekalipun Departemen Painting mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hanya pada bulan September 2022 saja hasil kinerja bisa dibilang cukup baik yaitu 99,3% terhadap target, tetapi di bulan-bulan lain menunjukkan bahwa ketidaktercapaian kinerja selalu konsisten lebih dari 1%, yang berarti dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja Departemen Painting PT Yamaha Indonesia masih terbilang kurang baik.

Kompensasi merupakan sebuah penghargaan untuk para pekerja yang telah berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan melalui kegiatan atau pekerjaan. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Kadarisman dalam Arifudin O, 2019). Kompensasi yang tepat sesuai dengan posisi dan tanggung jawab karyawan dapat mempengaruhi kondisi pikiran karyawan agar mampu bekerja dengan lebih rajin dan penuh inisiatif atau kemauan.

Motivasi merupakan sebuah kondisi dalam diri seseorang maupun kelompok yang dapat mempengaruhi tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor baik internal dari dalam diri atau kelompok itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft dalam Arianto et al., 2020). Hal tersebut membuat jadi memungkinkan bagi rekan kerja maupun atasan untuk memberikan upaya dalam meningkatkan motivasi karyawan ataupun kelompok karyawan yang tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja dan berefek pada keuntungan perusahaan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara penulis kepada berbagai karyawan dari Departemen Painting, ditemukan beberapa fakta yang mendukung praduga penulis mengenai hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Painting. Pada periode yang sama, diketahui terdapat penurunan permintaan produksi untuk beberapa model piano yang menyebabkan berkurangnya jumlah jam lembur dan juga kesempatan mendapatkan kenaikan *grade* maupun jabatan yang mengakibatkan turunnya jumlah kompensasi dan motivasi bagi karyawan, yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. 2 Aktual Jumlah Lembur Departemen Painting Periode 199 (April 2022 – Maret 2023)

AKTUAL OVERTIME DEPARTEMEN PAINTING PT YAMAHA INDONESIA PERIODE 199 (April 2022 - Maret 2023)			
Bulan	Jam Overtime	Kali Overtime	Total Overtime
Apr-22	2,5	0	0
May-22	2,5	0	0
Jun-22	2,5	6	15
Jul-22	2,5	8	20
Aug-22	2,5	0	0
Sep-22	2,5	11	28
Oct-22	2,5	8	20
Nov-22	2,5	2	5
Dec-22	2,5	2	5
Jan-23	2,5	3	8
Feb-23	2,5	3	8
Mar-23	2,5	4	10

Sumber : PT Yamaha Indonesia 2023

Tabel 1.2 tersebut mengindikasikan adanya jumlah overtime (lembur) yang fluktuatif (terkadang banyak dan terkadang sedikit) sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dimana menurut beberapa operator Departemen Painting, jumlah overtime sangat mempengaruhi pendapatan mereka, yang mana semakin banyak melakukan overtime maka akan semakin tinggi jumlah penghasilan dan meningkatkan semangat bekerja.

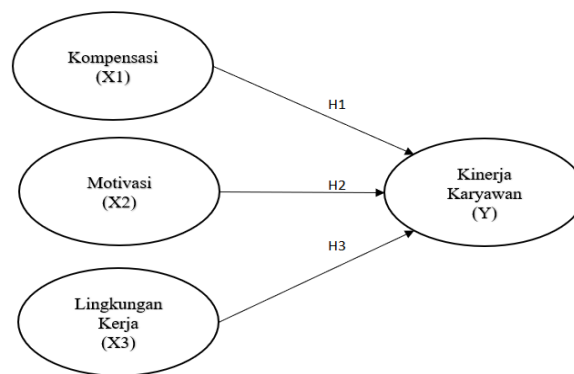
Kinerja juga diprediksi dapat dipengaruhi oleh faktor lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu merupakan kondisi eksternal dari pekerja yang dapat berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan pekerja, yang meliputi penerangan, kebersihan udara, kebisingan, ruang gerak, bau, fasilitas, kebersihan, warna, debu, privasi, rekan kerja, atasan, dll. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenang, perasaan betah dan sebagainya (Farida dalam Oktavia et al., 2023).

Selanjutnya mengenai lingkungan kerja di area kerja Departemen Painting, yang dari namanya saja sudah dapat digambarkan bahwa pekerjaan di area Painting atau pengecatan, akan banyak bersentuhan dengan material dan zat-zat kimia seperti cat, thinner, akselerator dan lain sebagainya yang berbau tidak sedap dan tentu berbahaya bagi kulit. Selain itu, berdasarkan informasi yang disampaikan oleh salah satu karyawan dari bagian Painting mengenai lingkungan kerja mereka adalah bahwa, selain material yang digunakan untuk bekerja yang bisa mengganggu kesehatan, ruang kerja yang harus disesuaikan dengan suhu tertentu untuk mendapatkan kualitas cat terbaik (misal terlalu panas, atau terlalu dingin) juga menjadi salah satu kondisi yang bisa dibidang membuat pekerja menjadi kurang nyaman.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yamaha Indonesia (Studi Kasus Departemen Painting)”.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu *teknik kuantitatif*. Metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Analisis data bersifat *kuantitatif atau statistik*. Lokasi penelitian dilakukan pada karyawan PT. Yamaha Indonesia Departemen Painting dengan model penelitian yang digunakan tersaji pada Gambar 1 dibawah ini :

**Gambar 1. Model Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Yamaha Indonesia Departemen Painting berjumlah 45 orang pegawai. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi penelitian menggunakan rumus Slovin dengan presentase kesalahan 5% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana : n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase tingkat kesalahan

$$n = N / 1 + N \times e^2 = 45 / (1 + (45 \cdot (0,05)^2) = 40$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate stratified random sampling*, jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tertentu kemudian ditentukan kembali.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket) yang akan dibagikan kepada karyawan PT. Yamaha Indonesia Departemen Painting. Kuesioner adalah teknik pengambilan data berupa dengan memberikan pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

HASIL

Data yang diambil dari 40 responden, peneliti menggunakan keabsahan data dari 40 pertanyaan kuesioner melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Tabel 2.1 Uji Validitas Variabel X1

Variabel (X1)	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
P1	0.587	0.3120	Valid
P2	0.840	0.3120	Valid
P3	0.832	0.3120	Valid
P4	0.736	0.3120	Valid

Sumber data : Pengolahan Data SPSS 26

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas pada variabel Kompensasi (X1). Berdasarkan hasil uji validitas yang menggunakan pengolahan data SPSS menyatakan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner pada variabel X1 dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2.2 Uji Validitas Variabel X2

Variabel (X1)	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
P1	0.756	0.3120	Valid
P2	0.812	0.3120	Valid
P3	0.721	0.3120	Valid
P4	0.666	0.3120	Valid
P5	0.723	0.3120	Valid
P6	0.719	0.3120	Valid

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas pada variabel Motivasi (X2). Berdasarkan hasil uji validitas yang menggunakan pengolahan data SPSS menyatakan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner pada variabel X2 dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2.3 Uji Validitas Variabel X3

Variabel (X1)	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
P1	0.759	0.3120	Valid
P2	0.750	0.3120	Valid
P3	0.717	0.3120	Valid
P4	0.731	0.3120	Valid
P5	0.696	0.3120	Valid
P6	0.749	0.3120	Valid
P7	0.785	0.3120	Valid
P8	0.745	0.3120	Valid

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X3). Berdasarkan hasil uji validitas yang menggunakan pengolahan data SPSS menyatakan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner pada variabel X3 dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2.4 Uji Validitas Variabel Y

Variabel (X1)	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
P1	0.375	0.3120	Valid
P2	0.398	0.3120	Valid
P3	0.494	0.3120	Valid
P4	0.397	0.3120	Valid
P5	0.520	0.3120	Valid

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji validitas yang menggunakan pengolahan data SPSS menyatakan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner pada variabel Y dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
----------	----------	------------------------	------------

Kompensasi	0.4	0.826	Reliabel
Motivasi	0.6	0.824	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.8	0.890	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.5	-0.062	

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Menurut (Ghozali dalam Fazia Az-Zarah et al., 2023) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0.60. Maka nilai uji reliabilitas penelitian yaitu untuk (X1) sebesar 0.826, (X2) sebesar 0.824, dan (X3) sebesar 0.890 merupakan data yang reliabel.

Hasil Uji T

Tabel 2.6 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.884	1.510		15.156	.000
	X1	-.087	.116	-.169	-.748	.459
	X2	-.315	.108	-.856	-2.911	.006
	X3	.249	.092	.838	2.713	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Hasil perhitungan Uji T variabel Kompensasi sebesar -0.748 dengan *p value* $0.459 < 0.05$, maka H_0 ditolak, yang artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya pada hasil perhitungan Uji T pada variabel Motivasi sebesar -2.911 dengan *p value* $0.006 < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pada hasil perhitungan Uji T pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.713 dengan *p value* $0.010 < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 2.7 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.509	3	5.503	3.501	.025 ^b
	Residual	56.591	36	1.572		
	Total	73.100	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Hasil Uji F diperoleh *p value* $0.025 < 0.05$, maka H_0 ditolak, sehingga model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen Painting PT Yamaha Indonesia.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.161	1.254
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber data : Pengolahan Data SPSS

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0.161, hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16.1%, sedangkan 83.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah kami lakukan yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Painting PT Yamaha Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti sedikit banyaknya Kompensasi, besar kecilnya Motivasi, dan baik buruknya Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Painting PT Yamaha Indonesia. Sedangkan secara simultan, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persentase 16.1%, sedangkan 83.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of ...*. Retrieved from <http://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/15>
- Al Amar Subang Korespondensi, S., & Arifudin, O. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT.GM)*. 3(2). doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah ...*. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658388>
- Fazia Az-Zarah, A., Rosdiana, F. A., Elviani, S., Oktaviani, V., & Dasman, S. (n.d.). *Pengaruh Promo Gratis Ongkos Kirim dan Online Customer Rating terhadap Keputusan Pembelian pada Shopee oleh Mahasiswa Manajemen Universitas Pelita Bangsa*.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*. Retrieved from <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/492>