

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL DI PT INTI MAJU
CEMERLANG SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Prodi Manajemen



Oleh :

**BRAMASTA ALDI LUBIS
2112010188**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2025**

Skripsi Oleh:

BRAMASTA ALDI LUBIS

NPM: 2112010188

Judul:

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL DI PT INTI MAJU
CEMERLANG SIDOARJO**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 02 Juli 2025

Pembimbing I



Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
NIDN. 0711098703

Pembimbing II



Rino Sardanto, M.Pd.
NIDN. 0730127403

Skripsi Oleh:

BRAMASTA ALDI LUBIS

NPM: 2112010188

Judul:

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL DI PT INTI MAJU
CEMERLANG SIDOARJO**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 07 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Diah Ayu Septi Fauji, S.E, M.M
2. Penguji I : Edy Djoko Soeprajitno, S.E, M.M
3. Penguji II : Rino Sardanto, S.Pd, M.Pd



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

Motto:

"Janganlah kamu merasa lemah dan jangan pula bersedih hati, padahal kamu paling tinggi derajatnya jika kamu orang-orang yang beriman."
(QS. Ali 'Imran: 139).

"Jadilah dirimu sendiri dan percayalah pada kemampuanmu. Jadilah panutan, bukan sekadar pengikut. Jadilah sosok yang ditiru, bukan sekadar peniru. Sebab pada akhirnya, dirimulah satu-satunya yang paling bisa kau andalkan."
(Penulis).

Kupersembahkan karya ini kepada:
Seluruh keluargaku tercinta.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Bramasta Aldi Lubis
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 20 April 2003
NPM : 2112010188
Fak/Jur/Prodi. : FEB/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 07 Juli 2025
Yang menyatakan



BRAMASTA ALDI LUBIS
NPM: 2112010188

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas Ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Internal Di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

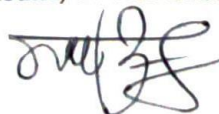
Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Dr. Diah Ayu Septi Fauji, S.E, M.M. Selaku Dosen Pembimbing 1.
5. Rino Sardanto, S.Pd, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Bapak dan Ibu, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
7. Sahabat dan juga Teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 07 Juli 2025



BRAMASTA ALDI LUBIS
NPM: 2112010188

RINGKASAN

Bramasta Aldi Lubis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Internal Di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2025.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan, Manufaktur.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan dan pengalaman peneliti bahwa kinerja karyawan di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya keluhan karyawan terkait ketidaksesuaian kompensasi, suasana kerja yang kurang nyaman, serta komunikasi internal yang tidak efektif. Permasalahan tersebut berdampak pada rendahnya semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Subjek penelitian adalah karyawan tetap PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji asumsi klasik. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: (1) Manajemen PT Inti Maju Cemerlang perlu meningkatkan sistem kompensasi agar lebih adil dan sesuai beban kerja. (2) Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. (3) Komunikasi internal perlu dibangun secara terbuka dan dua arah agar mendukung produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RINGKASAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
 BAB II LANDASAN TEORI	 7
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	7
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kompensasi.....	10
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja	15
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Komunikasi Internal.....	18
E. Kerangka Berpikir	22
F. Hipotesis	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
A. Desain Penelitian	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Instrumen Penelitian.....	28
1. Pengembangan Instrumen	28
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	31
D. Tempat dan Waktu Penelitian	33
E. Populasi dan Sampel	34
F. Prosedur Penelitian.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	37
1. Analisis Deskriptif.....	37
2. Uji Asumsi Klasik	37
3. Koefisien Determinasi (Adjusted R2)	39
4. Uji Regresi Berganda	40
5. Uji Hipotesis.....	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 42
A. Hasil Penelitian.....	42

B. Pembahasan	54
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	58
A. Simpulan.....	58
B. Implikasi	58
C. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Research Gap Penelitian Terkait Pengaruh Kinerja Karyawan	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan	8
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Kompensasi	13
Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja.....	17
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu Komunikasi Internal.....	21
Tabel 3.1 Nilai Skala Likert	29
Tabel 3.2 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian	29
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen	32
Tabel 3.4 Reliabilitas Instrumen Penelitian	33
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	45
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kompensasi (X1)	47
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja (X2)	47
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Komunikasi Internal (X3) ...	48
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas (Nilai Tolerance dan VIF)	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson).....	51
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4. 12 Nilai Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	52
Tabel 4. 13 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	53
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 3. 1 Alur Penelitian.....	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Inti Maju Cemerlang.....	44
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot	49
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	68
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	73
Lampiran 3. <i>Output</i> Analisis Data (SPSS)	85
Lampiran 4. Surat Pengantar/ Ijin Penelitian	102
Lampiran 5. Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	103
Lampiran 6. Berita Acara Bimbingan	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di masa persaingan bisnis yang lebih ketat, kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Arifin et al. (2020), kinerja karyawan menjadi sebagian unsur penentu kesuksesan perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan tujuannya. Gerung et al. (2022) juga menyatakan bahwa langkah penting guna meraih tujuan perusahaan atau instansi merupakan kinerja yang baik. Karyawan yang berkinerja tinggi mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui tugas yang efektif dan produktif, sementara kinerja rendah dapat menghambat perkembangan organisasi dan menyebabkan kerugian. Atas dasar tersebut, upaya guna memahami dan meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi setiap organisasi, baik di sektor industri, jasa, maupun pariwisata.

PT Inti Maju Cemerlang (PT IMC) adalah perusahaan industri yang fokus pada bidang kontainer serta maket kontainer. Perusahaan ini memiliki kapasitas produksi sebesar 50 unit kontainer per bulan, dengan bahan baku utama berupa plat besi, CNP, UNP, dan holo. Produk utama PT IMC adalah kontainer jenis *Open Top*, yang dirancang khusus untuk kebutuhan pengangkutan curah batu bara. Meskipun perusahaan telah menunjukkan komitmen dalam menjalankan operasionalnya, masih terdapat beberapa dinamika internal yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Berdasarkan hasil observasi, teridentifikasi adanya ruang untuk peningkatan dalam aspek kepuasan karyawan terhadap kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, serta efektivitas komunikasi internal. Hal-hal tersebut diperkirakan turut memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan adalah salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Helfferd

dalam Asmike & Sari (2022), Kinerja Karyawan adalah gambaran menyeluruh mengenai kondisi sebuah objek dari waktu ke waktu, yang tercermin dari hasil kerja yang dipengaruhi tindakan, berkaitan dengan penggunaan sumber daya. Kinerja Karyawan di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal. Menurut Arthabawan (2017), Baik bagi perusahaan maupun karyawan, penilaian kinerja sangat penting karena memungkinkan manajer untuk mengetahui seberapa baik setiap pekerja. Penelitian terdahulu yang menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung, menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, penerapan kompensasi yang tepat, serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor kunci untuk mendorong kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan (Utami et al., 2025).

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Terdapat keluhan dari sejumlah karyawan terkait ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Ketidaksesuaian ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Syafitri (2023), bagi karyawan besarnya kompensasi sangat penting karena menggambarkan nilai pekerjaan mereka di mata rekan kerja, keluarga, maupun masyarakat. Senada dengan itu, Setyawati (2020) menyatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial ataupun non-finansial, memiliki peran penting karena mencerminkan hasil kerja yang berdampak pada kehidupan pribadi dan sosial karyawan. Penelitian terdahulu oleh Ichsan et al. (2024) mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nurcahya Intan Jakarta menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan pentingnya pemberian kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tersebut.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Di PT IMC, beberapa area produksi terpantau memiliki

kondisi fisik yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang panas, ventilasi kurang optimal, serta pencahayaan yang tidak merata. Selain itu, dinamika sosial antar karyawan di beberapa divisi menunjukkan adanya konflik kecil yang belum tertangani dengan baik. Lingkungan kerja yang demikian menyebabkan stres dan kelelahan, serta menurunkan semangat kerja. Menurut Khaeruman et al. (2021) meskipun tidak berperan secara langsung oleh proses kerja, lingkungan kerja tetap berguna sebab memberikan dampak langsung terhadap cara karyawan melakukan pekerjaan mereka. Winarsih et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non-fisik, misalnya hubungan sosial dan emosional antar karyawan, berperan penting guna mendukung kinerja dan membuat suasana kerja yang positif. Studi sebelumnya yang mengamati bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Haleyora Power Area Tanjungpinang, menegaskan bahwa penataan Lingkungan Kerja yang baik mampu mendorong Kinerja Karyawan (Armansyah et al., 2024).

Komunikasi Internal juga menjadi persoalan penting di PT IMC. Berdasarkan observasi di perusahaan, ditemukan bahwa arus informasi antara manajemen dan staf pelaksana seringkali tidak tersampaikan secara jelas dan lengkap. Hal ini menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas, kesalahan dalam proses produksi, serta keterlambatan pengambilan keputusan. Menurut Waru et al. (2024) komunikasi internal berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Fardiansyah et al. (2023) menyatakan bahwa pada lingkungan internal, komunikasi berperan dalam membentuk budaya organisasi yang solid serta mendorong partisipasi aktif karyawan. Studi yang menyelidiki bagaimana Komunikasi Internal mempengaruhi Kinerja Karyawan, menyimpulkan bahwa komunikasi internal memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Rizkyana et al., 2024).

Ketiga permasalahan tersebut menunjukkan bahwa terdapat isu mendasar yang perlu diperbaiki agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal. Namun, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1.1 berikut,

penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja.

Tabel 1. 1
Research Gap Penelitian Terkait Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	Hasil	Peneliti
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif & signifikan	1. Arifudin (2019) 2. Pandia (2021) 3. Pangestu & Masman (2023)
	Tidak berpengaruh signifikan	1. Febriani & Setia (2023) 2. Wijaya et al. (2019) 3. Agus et al. (2023)
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif & signifikan	1. Pratama & Wismar'ain (2018) 2. Ahmad et al. (2019) 3. Dewi & Trihudyatmanto (2020)
	Tidak berpengaruh signifikan	1. Akhiriani & Risal (2023) 2. Sarip & Mustangin (2023) 3. Warongan et al. (2022)
Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif & signifikan	1. Mukarim (2021) 2. Rasyid (2015) 3. Waru et al. (2023)
	Tidak berpengaruh signifikan	1. Utami et al. (2024) 2. Kurniasih (2021) 3. Karina (2022)

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka disimpulkan masih adanya ketidaksesuaian (*research gap*) dalam melihat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan ini membuktikan perlu adanya penelitian lanjutan, khususnya pada sektor industri seperti yang dijalankan oleh PT IMC. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo?

2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo?
3. Apakah Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo?
4. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis apakah Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini akan menambah wawasan dan memperkaya referensi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

2. Manfaat praktis

a. Bagi PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo

Penelitian ini diharapkan membantu PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo untuk memahami bagaimana Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal memengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, perusahaan mampu melakukan evaluasi dan perbaikan pada ketiga aspek tersebut, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan Kinerja Karyawan secara keseluruhan.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini sebagai sarana untuk menghubungkan teori yang dipelajari selama kuliah dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan, terutama di bidang sumber daya manusia tentang dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Sari, M. E., & Ardiawan, K. N. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afrianti, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Logistik Pekanbaru. *Skripsi*.
- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal Emba*, 11(1), 395–404. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/V3/Index.Php/Emba/Article/View/45769>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/23747>
- Ahmadi, & Lestari, M. A. (2023). *Manajemen Komunikasi Organisasi Perspektif Barat & Islam* (Dahlia (Ed.)). K-Media. [http://Digilib.Iain-Palangkaraya.Ac.Id/5393/1/Manajemen Komunikasi Organisasi ...-Ahmadi - Mega Asri.Pdf](http://Digilib.Iain-Palangkaraya.Ac.Id/5393/1/Manajemen%20Komunikasi%20Organisasi%20---Ahmadi%20-%20Mega%20Asri.Pdf)
- Anggi Dinanti Akhiriani, & Taufik Risal. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–36. <https://Doi.Org/10.58192/Ebismen.V2i1.575>
- Arifin, M. B., Adolfina, & Pandowo, M. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 31–40.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://Doi.Org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp18>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://Doi.Org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Armansyah, Safitri, R., Risnawati, & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Cetak) Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 3(8), 1595–1600.

- Arthabawan, I. W. (2017). Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 195–204.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). In M. Asmike (Ed.), *Unipma Press* (Vol. 3, Issue 1). Unipma Press.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. In A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja Sdm*. Cv. Aa. Rizky.
- Choirunnisa, & Solihin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Xyz). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 95–105. <https://doi.org/10.56127/Jaman.V3i2.839>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Kaos Gl Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/J.Jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/J.Smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <https://doi.org/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (Ed.); 1st Ed.). Ubhara Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-Msdm-2019.pdf>
- Fajar, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Widyatama. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 13(1), 24–28.
- Fardiansyah, H., Dirgantari, A. S., Rizkia, N. D., Mumtazah, F., Ratih, S. D., Sanmas, M., Putra, A. E., Sukatin, Athalarik, F. M., Puspitasari, M., Mola, M. S. R., Firdaus, Hardianti, T., Suswanto, B., & Hidayanto, S. (2023). Manajemen Komunikasi. In E. Damayahnti (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 2). Widina Media Utama.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Ii. In *Unmuh Ponorogo Press*. Unmuh Ponorogo Press.
- Fauzan, A. (2022). Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan

- Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Mea*, 6(2), 1860–1880.
- Febiola, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Assurance Sto Telkom Johar*. 13(4), 865–873.
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194. <https://doi.org/10.35906/Jurman.V9i1.1449>
- Firawati, P. A., Holili, Rohmah, M., Rohman, H., & Haryanto, R. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Islami, Komunikasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Bawang Mas. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3350–3369. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V5i6.2284>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.39416>
- Hairunnisa. (2019). Manajemen Komunikasi Suatu Pengantar. In *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents* (Vol. 3, Issue April).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In H. Abadi (Ed.), *Revista Brasileira De Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1). Cv. Pustaka Ilmu Editor:
- Haryanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Bjb Cabang Tamansari Kota Bandung. *Business And Entrepreneurship Journal (Bej)*, 3(1). <https://doi.org/10.57084/Bej.V3i1.779>
- Ichsan, A. F., Lubis, A., & Mustangin. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nurcahya Intan Jakarta*. 4(1), 30–41.
- Indriyani, K. V. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv Untung Collection Ungaran)*. 2507(February), 1–9.
- Irwanti, M. (2022). *Buku Ajar Teori Komunikasi Organisasi Dan Manajemen* (Murni (Ed.); Pertama). Damara Press.
- Jamil, N. N. A., & Hegiarto, A. S. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Kompensasi Pada Cv Nj Food Industries Bandung*. 6681(7), 544–555.
- Karina, K. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Cv. Aa. Rizky.
- Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 5(1), 633–638. [Http://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Managementreviewdoi:Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V5i1.5176](http://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Managementreviewdoi:Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V5i1.5176)
- Mukarim, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jba Indonesia Pekanbaru*.
- Pandia, T. U. B. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur. *Skripsi*, 134.
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maxiar Indosurya Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 790–796. [Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V5i3.25448](https://doi.org/10.24912/Jmk.V5i3.25448)
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis. In A. Muhaimin (Ed.), *Uup Academic Manajemen Perusahaan Ykpn*. Media Edu Pustaka. [Https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Bitstream/123456789/65013/1/Metodologi Penelitian.Pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.Pdf)
- Prabandari, W. D., Sembiring, V. A., & Herienda, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Koi Jakarta Barat. *Jurnal Pariwisata*, 10(1), 33–39. [Https://Doi.Org/10.31294/Par.V10i1.15113](https://doi.org/10.31294/Par.V10i1.15113)
- Prabawani, I., Kusumawati, R., & Miranda, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. [Https://Doi.Org/10.59581/Jmk-Widyakarya.V1i3.227](https://doi.org/10.59581/Jmk-Widyakarya.V1i3.227)
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. [Https://Doi.Org/10.24176/Bmaj.V1i1.2686](https://doi.org/10.24176/Bmaj.V1i1.2686)
- Purnamasari, W., Indrayanti, D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 193–205. [Https://Doi.Org/10.32493/Jee.V1i3.3456](https://doi.org/10.32493/Jee.V1i3.3456)
- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah. In *Revista Brasileira De Linguística Aplicada* (Issue December). Staiapress.

- Rasyid, R. D. (2015). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Is.*
- Rizki, J. W. S., & Siregar, E. Z. (2023). Manajemen Komunikasi Dalam Pemberdayaan Masyarakat. In M. Safi'i & D. M. Fauzi (Eds.), *Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Akademia Pustaka*. [Http://Journal.Uinsgd.Ac.Id/Index.Php/Anida/Article/View/14920%0ahttp://Journal.Uinsgd.Ac.Id/Index.Php/Anida/Article/Download/14920/6711](http://Journal.Uinsgd.Ac.Id/Index.Php/Anida/Article/View/14920%0ahttp://Journal.Uinsgd.Ac.Id/Index.Php/Anida/Article/Download/14920/6711)
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/Jmk-Widyakarya.V1i3.227>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. In D. Sigar (Ed.), *Antimicrobial Agents And Chemotherapy* (Vol. 58, Issue 12). Unsrat Press. <https://doi.org/10.1128/Aac.03728-14>
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Muzakkir (Ed.)). Penerbit Pusaka Almaila.
- Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian*. Penerbit Kbm Indonesia.
- Saragih, Y. B., Sulistyawati, A. S., & Suarka, F. M. (2023). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Bali Nusa Dua*. 7(1), 109–125. www.Expedia.Com
- Sari, R. P., Roswaty, R., & Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.47747/Jbme.V1i1.23>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., & Agustina, A. (2024). *Manajemen Kompensasi*.
- Septianingsih, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt X Cabang Semarang. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Setyawan, D. A. (2021). Hipotesis Dan Variabel Penelitian. In *Tahta Media Group* (1st Ed.). Tahta Media Group.
- Setyawasih, R., Rustandi, Ningsih, L. K., Sitompul, P., Dewi, S. R., Hehamahua,

- A., & Ritonga, S. (2023). *Human Capital Management*.
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 123–130. <https://Jurnal.Unitri.Ac.Id/Index.Php/Refrensi/Article/View/1495>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi* (Ridwan, A. A. R., & N. Rismawati (Eds.)). Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. In A. Irawan (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Nizamia Learning Center.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta Cv.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2019). Instruments Penelitian. In *Crafty Oligarchs, Savvy Voters*. Mahameru Press. <https://doi.org/10.1017/9781108694247.012>
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Mahasiswa & Umum* (Cet. 1, Ja). Yrama Widya.
- Syafitri, H. I. (2023). *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank Bri Kantor Cabang Jember*. September.
- Tarigan, H. M., & Tarigan, A. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Tuan Rondahaim Pamatang Raya. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.39>
- Utami, D. T., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Peran Komunikasi Internal, Kepemimpinan Situasional, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Golden City Bekasi. *Jurnal Rumpun ...*, 1(3), 806–813. <http://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/2256%0ahttps://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/download/2256/2050>
- Utami, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Pangan Sejati Di Kabupaten Badung Ni*. 02(03).
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

- Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba*, 10(1), 963–972.
<https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/V3/Index.Php/Emba/Article/View/38527>
- Waru, A. P. D. T., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/Jmk-Widyakarya.V1i3.227>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Buku Ajar Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i2.2567>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (Maninvestasi)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/Jmaninvestasi.V2i2.5272>
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pg Tolangohula Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88. <https://doi.org/10.37479/Jimb.V5i1.14245>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). Kompensasi. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://ScioteCa.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari