

Analisis Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi

Fajar Samodro¹, Aris Budiono²

^{1,2}Universitas ASA Indonesia

E-mail: samodroasli71@gmail.com¹, arisbudiono@asaindo.ac.id²

Article History:

Received: 26 Juni 2024

Revised: 18 Juli 2024

Accepted: 22 Juli 2024

Keywords: Performance, Leadership, Compensation, Organizational Culture

Abstract: *This research aims to assess the effectiveness of employee treatment by managing leadership, compensation, and organizational culture, which is expected to improve employee performance. Research data was developed using a Likert scale. Research data was obtained from 100 respondents, not including the 20 respondents intended for validity and reliability testing. We use quantitative methods with multiple linear regression. The IBM SPSS 24 statistical application was used for statistical calculations. This research shows that leadership and compensation variables do not partially influence employee performance, but organizational culture variables have a significant influence on employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia perhotelan yang kompetitif, kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan operasional dan kepuasan pelanggan. Hotel Gran Melia, sebagai salah satu hotel mewah terkemuka, menyadari pentingnya mengelola kinerja karyawan dengan efektif untuk mempertahankan reputasi dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada para tamunya. Kinerja karyawan di departemen banquet, yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan acara dan layanan jamuan, menjadi sangat krusial karena langsung berhubungan dengan pengalaman pelanggan. Praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kecenderungan dalam menciptakan kondisi kerja maupun lingkungan yang akan membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi (bersikap positif) dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Cherif, 2020). Penerapan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan (Surono et al., 2024).

Penelitian ini berfokus pada analisis kinerja karyawan banquet dengan melihat tiga faktor utama yang mempengaruhinya, yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Eliyana et al., 2019). Prestasi ini menunjukkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan menjadi indikator kinerja mereka dalam menjalankan peran yang diberikan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk pengembangan individu. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer banquet sangat menentukan motivasi dan kinerja tim.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga faktor penting yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Shiah-Hou & Cheng, (2012) menjelaskan bahwa kompensasi perusahaan dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai insentif, bonus, dan manfaat tambahan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang memadai diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang dapat berdampak positif pada prestasi kerja mereka.

Budaya organisasi, sebagai sekumpulan nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh perusahaan, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan rasa kebersamaan, komitmen, dan identitas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan akan diinvestigasi untuk memahami bagaimana hal ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kurangnya pengendalian yang memadai terhadap budaya organisasi diyakini akan berdampak negatif pada struktur organisasi. Karena itu, tujuan organisasi membutuhkan karyawan yang mematuhi standar organisasi dan mampu menjalankan aktivitas yang sesuai dengan budaya organisasi yang telah diterapkan dalam organisasi tersebut (Lumbantobing & Budiono, 2023).

Dengan mengkaji tiga faktor utama ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan banquet di Hotel Gran Melia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan manajemen yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan secara keseluruhan, meningkatkan kualitas layanan hotel.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Di tengah persaingan bisnis yang ketat, organisasi mendorong penggunaan strategi terbaik untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kontribusi sumber daya manusia sering kali dianggap sebagai penanda utama keberhasilan organisasi (Mahmood et al., 2021). Prestasi tenaga kerja dianggap sebagai faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, dengan harapan bahwa karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar dan visi-misi perusahaan. Kemajuan individu dalam mengelola lingkungan kerja dinilai berdasarkan kriteria organisasi, seperti prestasi, efisiensi, kolaborasi, inisiatif, dan fokus pada tujuan (Kuswati, 2020). Kinerja dievaluasi berdasarkan standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selama periode yang telah ditentukan, perilaku kerja individu dinilai sebagai bagian dari penilaian keseluruhan (Ramadhany et al., 2020). Tiga faktor yang digunakan untuk menilai kinerja mencakup hasil kerja, perilaku kerja seperti ketepatan waktu dan menyelesaikan tugas tanpa penundaan, serta karakteristik individu yang mencerminkan sifat alami dan pengalaman hidup serta pekerjaan yang memengaruhi kemampuan dalam pengambilan keputusan dan kesiapan menghadapi risiko (Wirawan, 2015).

H₁: Ada pengaruh simultan variabel kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja

Kepemimpinan

Keberhasilan dalam pelaksanaan operasional sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin yang mengoordinasikan penyelesaian tugas dan tanggung jawab bawahannya, sehingga tujuan perusahaan terhadap operasional dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Konsep “pemimpin” berasal dari kata bahasa Inggris “leader,” dan “kepemimpinan” berasal dari kata “leadership.”(Suwanto & Priansa, 2016), Pemimpin adalah individu yang sangat

berfokus pada pencapaian hasil, dan memastikan hasil yang positif hanya mungkin terjadi jika seseorang memiliki kejelasan tentang apa yang diinginkannya. Kouzes (Suwatno & Priansa, 2016) Mengatakan bahwa seorang pemimpin adalah pelopor berarti menyebutnya sebagai individu yang bersedia memasuki situasi yang belum dikenal. Menurut (Rivai et al., 2013) Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki keterampilan dan keunggulan di bidang tertentu, yang memungkinkannya untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks bahasa Inggris, pemimpin sering kali disebut sebagai “leader,” yang bertanggung jawab memimpin anggota di sekitarnya. Sedangkan makna “lead” adalah (Rivai et al., 2013): Loyalty, Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi loyalitas dari rekan kerjanya dan bersedia memberikan loyalitasnya untuk kebaikan bersama. Selain itu, pemimpin harus memiliki kapasitas untuk mendidik rekan-rekannya dan mentransfer pengetahuan tacit kepada mereka. Pemimpin juga diharapkan dapat memberikan saran dan nasihat yang bermanfaat terkait dengan berbagai permasalahan yang muncul. Selain itu, seorang pemimpin harus memberikan contoh dalam menjaga kedisiplinan dan menegakkan standar disiplin dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

H₂: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kompensasi

Pemberian kompensasi dapat memberikan dampak positif pada keseimbangan dan peningkatan kualitas hidup, serta menjadi faktor penting dalam memprediksi kemampuan adaptasi yang lebih baik (Segura-Camacho et al., 2018). Kompensasi adalah salah satu dari sekian banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam tim penjualan (Wolor et al., 2019). Kompensasi merupakan imbalan yang didapatkan pekerja sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap perusahaan (Laras et al., 2021). Kompensasi juga bisa meningkatkan nilai-nilai internal di dalam organisasi serta menjadi dasar untuk mencapai tujuan organisasi. Ini dapat memberikan dasar untuk kepuasan kerja karyawan dan berpotensi meningkatkan kinerja mereka, baik dalam hal jumlah maupun kualitas. Walaupun penting, penting untuk diingat bahwa kompensasi seharusnya dipandang sebagai alat, bukan tujuan utama (Rosalia et al., 2020). Pemberian kompensasi bergantung pada keyakinan bahwa kinerja karyawan telah memenuhi harapan perusahaan, yang kemudian meningkatkan kepuasan mereka. Kompensasi mencakup elemen-elemen langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus, serta elemen-elemen tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas lainnya (Simamora, 2004).

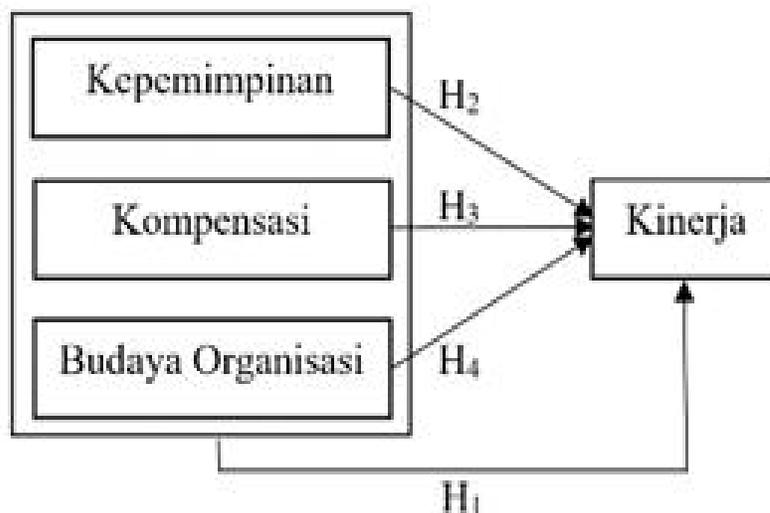
H₃: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Budaya Organisasi

Dalam situasi yang tidak biasa, respons individu dapat beragam. Beberapa orang mungkin meningkatkan upaya kerja mereka, sementara yang lain mungkin memilih untuk keluar dari pekerjaan, bekerja dari rumah, atau bahkan harus menyesuaikan cara mereka bekerja untuk bertahan selama pandemi ini (Kooij, 2020). Budaya organisasi merupakan kombinasi nilai-nilai yang dipertahankan oleh anggota organisasi untuk membedakannya dari yang lain. Ini melibatkan interaksi antara berbagai kebiasaan dan karakteristik yang memengaruhi individu di dalam lingkungan tersebut (Pawirosumarto et al., 2017). Kesepakatan nilai bersama di antara karyawan dalam lingkungan kerja dapat membentuk dan memperkuat budaya organisasi, bertindak sebagai faktor yang mendorong motivasi bagi karyawan (Lolowang et al., 2019). Setiap tindakan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, serta interaksi

antara karyawan dan atasan, mencerminkan budaya organisasi (Silitonga & Budiono, 2020). Budaya organisasi berkaitan dengan kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang diyakini oleh anggotanya, yang memberikan identitas khas kepada organisasi tersebut. Terdapat tujuh dimensi budaya, yaitu inovasi dan keberanian yang risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, sikap agresif, dan stabilitas (Robbins & Judge, 2013).

H₄: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Dalam pengujian hipotesis, diperlukan penggunaan metode penelitian tertentu yang sesuai untuk penelitian kuantitatif.

Populasi dan sample

Karyawan banquet di Hotel Gran Melia dengan populasi yang berjumlah 145 orang. Data yang dapat kami kumpulkan sebesar 120 responden. Uji validitas dan reliabilitas dengan 20 responden dan pada analisis statistic regresi linier berganda sebanyak 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Fungsi dari pengambilan data ini adalah sebagai arah dalam pembuktian pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret 2024 menggunakan skala likert terhadap empat variable, yaitu: variable kinerja, variable kepemimpinan, variable kompensasi, dan variable budaya organisasi.

Teknik Analisis Data

Untuk pengolahan data, kami menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 20. Pengembangan model regresi linier akan melakukan estimasi terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara simultan dan parsial. Pengaruh simultan akan dianalisis dengan menggunakan Uji F, sementara pengaruh parsial akan dievaluasi melalui Uji t. Sebelumnya, kami telah menguji asumsi klasik sebagai persiapan dalam analisis ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kami melibatkan 20 responden untuk menguji validitas empat variabel dengan total 26

pernyataan. Nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari r-tabel 0.444 pada signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Ditunjukkan pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam keempat variabel adalah reliabel, karena uji reliabilitas pada semua variabel menunjukkan koefisien Alpha di atas 0.700.

Table 1. Uji Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	.956	Reliable
Kompensasi	.880	Reliable
Budaya organisasi	.931	Reliable
Kinerja	.957	Reliable

Uji Asumsi Klasik

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa data uji untuk asumsi klasik, dengan tiga variabel bebas terhadap variabel terikat memenuhi syarat asumsi klasik. Pada uji Multikolinearitas nilai toleransi berkisar antara 0.10 hingga 10, hal ini mengartikan tidak ada korelasi diantara variabel bebas. Pada Uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, uji Normalitas menunjukkan di atas 0.05 sebesar 0.200.

Table 2. Pengujian Asumsi Klasik

	Multi colinierity	Heteros cedasticity	Norm
Kepemimpinan	1.089	Heteros cedasticity does not occur	0.200
Kompensasi	1.068		
Budaya Organisasi	1.153		

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348	.121	.094	1.81687

Terlihat pada Tabel 3, nilai tersebut menunjukkan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Koefisien determinasi ditandai dengan nilai R^2 sebesar 0.121, yang dikonversi menjadi 12.1%. Angka 12.1% ini mengindikasikan besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja (Y) sisanya sebesar 87.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

1. Uji F

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	43.611	3	14.537	4.404	.006
	Residual	316.899	96	3.301		
	Total	360.510	99			

Kelayakan model regresi dapat dilihat dari Tabel 4, di mana nilai F-hitung adalah 4.404 dengan tingkat signifikansi $5\% = 0.006 < 0.05$. Dapat disimpulkan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja.

2. Uji t

Secara parsial, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui uji-t pada Tabel 5:

Table 5. Uji Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	7.808	.000
Kepemimpinan	1.319	.190
Kompensasi	(.893)	.374
Budaya Organisasi	2.897	.005

a. Dependent Variable: kinerja

Kepemimpinan terhadap Kinerja

Nilai t-hitung= 1.319 dengan signifikansi sebesar .190 dibandingkan t-tabel sebesar 1.983, ini berarti t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu $1.319 < 1.983$. Hal ini menyatakan hipotesis kedua ditolak. Hal senada juga terjadi pada laporan penelitian (Budiono, 2022; Hakim & Alhakim, 2020; Laksono, 2020) Setiap individu mungkin merespons kepemimpinan dengan cara yang berbeda, tergantung pada pengalaman kerja, motivasi, atau tingkat kompetensi mereka. Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat bervariasi antar individu di dalam departemen banquet.

Kompensasi terhadap Kinerja

Nilai t-hitung= (.893) dengan signifikansi sebesar .374 dibandingkan t-tabel sebesar 1.983, ini berarti t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu $.951 < 1.983$. Hal ini menyatakan hipotesis ketiga ditolak. Hal senada juga terjadi pada laporan penelitian (Azizah & Budiono, 2023)(Idris et al., 2020) Penting bagi manajemen Hotel Gran Melia untuk mempertimbangkan pendekatan yang lebih menyeluruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun kompensasi tetap penting, faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan juga perlu diperhatikan. Pendekatan yang lebih komprehensif yang mencakup aspek material dan non-material mungkin lebih efektif dalam mendorong kinerja optimal dari karyawan di departemen banquet.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Nilai t-hitung= 2.897 dengan signifikansi sebesar .005 dibandingkan t-tabel sebesar 1.983, ini berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2.897 > 1.983$. Hal ini menyatakan hipotesis keempat diterima. Hal senada juga terjadi pada laporan penelitian (Ruslan et al., 2024)(Nurasniar, 2021) Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Dengan mengintegrasikan budaya organisasi yang kuat ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia, kinerja optimal karyawan di departemen banquet dan di seluruh organisasi dapat

didorong.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data terhadap kinerja karyawan Departemen Banquet Hotel Gran Melia, ditemukan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pada variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kedua faktor tersebut umumnya dianggap penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia, dalam konteks spesifik Hotel Gran Melia, mereka tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen banquet. Pertimbangan untuk menilai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, dan manajemen waktu. Penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda dapat memberikan wawasan tambahan tentang faktor-faktor yang benar-benar mempengaruhi kinerja di departemen banquet. Meskipun variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, penting untuk mempertimbangkan pendekatan holistik. Menggabungkan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia secara bersamaan mungkin menghasilkan efek kumulatif yang lebih besar pada kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Azizah, N. A., & Budiono, A. (2023). Analysis of Performance Affected By Leadership, Training, Motivation and Compensation: the Case of Starbucks Coffee Indonesia *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 607–613.
- Budiono, A. (2022). Employee performance analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, motivation and compensation through job satisfaction. *Turyzm/Tourism*, 32(1), 141–157. <https://doi.org/10.18778/0867-5856.32.1.07>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Hakim, & Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(01), 23. <https://doi.org/10.33062/mjb.v5i01.372>
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Kooij, D. T. A. M. (2020). The impact of the Covid-19 pandemic on older workers: The role of self-regulation and organizations. *Work, Aging and Retirement*, 6(4). <https://doi.org/10.1093/workar/waaa018>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2),

- 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Laksono, B. D. (2020). Effect of Leadership and Motivation on the Employee Performance Through Work Environment as Intervening Variable (Case Study at PT ATS). *European Journal of Business and Management*, 12(3), 74–82. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-3-09>
- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065–1077. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1065>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Lumbantobing, D. I., & Budiono, A. (2023). Analysis of Employee Performance Affected by Organization Culture And Leadership With Job Satisfaction As Mediation. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(02), 436–455.
- Mahmood, S., Hamid, K. bin A., & Badlishah, S. bin. (2021). The Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 2900–2911. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1321>
- Nurasniar, W. A. (2021). Employee Performance Improvement Through Competence and Organizational Culture with Work Motivation as A Mediation Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 121–131. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1743>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Ramadhany, S. R., Taba, M. I., & Umar, F. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 566–571. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun288>
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, B. R. (2013). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Octiviena (ed.); 1st ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (L. Paoli (ed.); 15th ed.). Edinburgh Gate Harlow, Pearson.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Ruslan, N. J. B., Nasriani, I., Irma, Sallo, A. K. M., Afra, N., & Zulfiqam, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1075–1087. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2951>
- Segura-Camacho, A., García-Orozco, J. J., & Topa, G. (2018). Sustainable and healthy organizations promote employee well-being: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Sustainability (Switzerland)*, 10(10).

- <https://doi.org/10.3390/su10103411>
Shiah-Hou, S. R., & Cheng, C. W. (2012). Outside director experience, compensation, and performance. *Managerial Finance*, 38(10), 914–938.
<https://doi.org/10.1108/03074351211255146>
- Silitonga, P., & Budiono, A. (2020). *Merumuskan Budaya Organisasi dan Peraturan Perusahaan* (R. Indra (ed.); 1st ed.). ANDI.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YPKN.
- Surono, S., Pratama, D., & Budiono, A. (2024). *Study on Mapping of Qualification , Occupation , and Competence in Human Resources Management to Improve Link and Match Between Industry and Education Program*. 3(4), 792–812.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. In *Alfabeta. Bandung*. Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (L. Alfiah (ed.); 1st ed.). Salemba empat.
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). The effect of work stress, compensation and motivation on the performance of sales people. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(5), 252–269.