

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lisa Catering Semarang

Jumria Umasugi¹, Kiswoyo²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Indonesia
E-mail: jumriaumasugiria@gmail.com, kiswoyo@stietotalwin.ac.id

Article History:

Received: 14 Oktober 2024

Revised: 29 Oktober 2024

Accepted: 31 Oktober 2024

Keywords: *Budaya Organisasi, Stres Kerja, Pemberian Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Organizational Culture, Job Stress and Compensation on Employee Performance. This study uses primary data obtained from questionnaires. The population in this study were employees of Lisa Catering Semarang and a sample of 44 respondents was obtained using the solve method. Data collection method by distributing questionnaires. Hypothesis testing using intervening multiple regression analysis with SPSS 25.0 software. The results showed that the Organizational Culture variable had a positive and significant effect on Employee Performance, Job Stress had a positive and significant effect on Employee Performance, and Compensation had a positive and significant effect on Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun bisnis. Tenaga profesional SDM pada hakikatnya adalah mereka yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai penggerak, penyusun strategi, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak akan dapat berkembang atau bahkan mengalami kemunduran. Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat penting bagi setiap perusahaan dan harus dilindungi. Setiap organisasi harus merancang program kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan personelnnya agar dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasinya. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, perusahaan harus memastikan bahwa mereka mempekerjakan orang yang tepat dan menyediakan posisi serta kondisi kerja yang memungkinkan mereka untuk berkinerja terbaik. Globalisasi saat ini menyebabkan persaingan antar organisasi sangat ketat. Tentunya dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas untuk mendukung hal tersebut. Oleh karena itu, komponen SDM dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh daya cipta SDM-nya. Apabila suatu organisasi memiliki banyak aset tetapi tidak memiliki SDM yang kreatif, maka aset tersebut tidak akan banyak berguna. Sebaliknya, perusahaan yang memiliki aset sedikit tetapi memiliki SDM yang kreatif akan memberikan banyak keuntungan bagi anggotanya.

Hal itu menuntut kemampuan untuk menghadapi dan melaksanakan perubahan-perubahan

yang signifikan dalam waktu yang singkat. Globalisasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap ekonomi global sehingga berdampak pula pada Indonesia, sebagaimana terlihat dari upaya-upaya khusus yang sedang berlangsung dan belum jelas untuk mengatasinya. (Siti Nur Aisah, 2020). Perubahan lingkungan global menyebabkan pola persaingan menjadi lebih rumit dan tidak teratur, sehingga mengakibatkan persaingan yang ketat yang mengharuskan setiap pelaku perusahaan untuk memperluas kapasitas mereka dalam berbisnis secara inovatif. Pada titik ini, perusahaan menyadari bahwa satu-satunya solusi untuk masalah ini adalah keterlibatan sumber daya manusia. (Poluakan et al., 2019). Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kegiatan yang adalah untuk mengetahui atau mencakup semua tindakan atau mencari keterhubungan antara perilaku yang dikontrol oleh variabel independen terhadap individu dan memberi kontribusi variabel dependennya. Dalam pada pencapaian tujuan-tujuan menganalisis data digunakan uji perusahaan (Dewi, 2021). Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, serta motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku, yang semuanya memengaruhi kinerja. Variabel eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan karyawan, dan lingkungan tempat kerja. (Karyono, 2021)

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Huda & Farhan, 2019). Menurut (Sutoro et al., 2020) budaya kerja merupakan serangkaian nilai-nilai organisasi yang harus ditaati. Dengan dilaksanakannya nilai-nilai tersebut, lambat laun akan menjadi sebuah kebiasaan. Kebiasaan baik tersebut secara operasional menjadi pemandu seorang pegawai untuk konsisten bekerja secara benar dan baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Stres, yang juga dikenal sebagai tekanan mental, adalah kondisi alami yang muncul dalam diri manusia sebagai reaksi terhadap setiap keinginan atau keinginan; dengan demikian, stres tidak dapat dicegah karena merupakan aspek yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia. Secara alami, situasi ini akan membutuhkan lebih banyak energi. Stres membantu orang memfokuskan seluruh energinya untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, oleh karena itu kinerja cenderung meningkat seiring dengan tingkat stres. Namun, di luar titik tertentu, lebih banyak stres terkait pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan. (Widarta, 2019)

Menurut (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa orang bekerja, selain itu gaji juga merupakan salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi merupakan salah satu alasan utama mengapa setiap manusia bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan pemikiran bagi kemajuan perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan profesional. yang menjadi salah satu alasan dari seseorang melakukan pekerjaan adalah kompensasi, selain itu kompensasi juga merupakan salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi menjadi salah satu alasan mendasar bagi setiap manusia dalam melakukan sejumlah pekerjaan dalam organisasi/perusahaan. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka waktu

panjang maupun pendek dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan melaksanakan tugas dengan sungguh- sungguh dan profesional (Yusuf, 2019)

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Kepercayaan, kebiasaan, dan sikap yang menjadi standar bagi anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku disebut budaya organisasi. Untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi merupakan prinsip-prinsip yang telah disetujui oleh anggota organisasi. (Prabayanthi & Widhiyani, 2018). Menurut (Hidayat et al., 2020) Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Stres Kerja

Stress kerja ialah suatu keadaan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Safitri et al., 2019). Menurut (Maswar et al., 2020) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Sulastri & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah diterapkan (Diastuti, 2021). Menurut (Rauf, 2021) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. (Mulyapradana et al., 2020) Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan

seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Prabowo, 2020). Menurut Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Basyit et al., 2020). Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor- faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung (Arsindi et al., 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan survei. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan google form kepada karyawan Lisa Catering Semarang yang berjumlah 44 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lisa Catering Semarang Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purpose Sampling*. Metode statistik penelitian ini juga menggunakan untuk menguji Hoptesisnya dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan Software SPSS Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya masing - masing item dari kuesioner yang sudah disebarkan. Peneliti ini menggunakan SPSS versi 29 dimana peneliti menguji validitas ini menggunakan 75 responden. Dikatakan masing-masing item sudah valid jika r Positif dan r hitung $>$ t tabel maka dapatkan valid, apabila r tabel $<$ dari skor butir maka dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi			
	Bo_1	0,808	0,291	Valid
	Bo_2	0,745	0,291	Valid
	Bo_3	0,843	0,291	Valid
	Bo_4	0,862	0,291	Valid
	Bo_5	0,841	0,291	Valid
	Bo_6	0,850	0,291	Valid
	Bo_7	0,748	0,291	Valid
2	Stres Kerja			
	Sk_1	0,890	0,291	Valid

	Sk_2	0,870	0,291	Valid
	Sk_3	0,813	0,291	Valid
	Sk_4	0,868	0,291	Valid
	Sk_5	0,817	0,291	Valid
	Pemberian Kompensasi			
3	Mk_1	0,843	0,291	Valid
	Mk_2	0,828	0,291	Valid
	Mk_3	0,886	0,291	Valid
	Mk_4	0,928	0,291	Valid
	Mk_5	0,907	0,291	Valid
	Kinerja Karyawan			
4	Kk_1	0,879	0,291	Valid
	Kk_2	0,836	0,291	Valid
	Kk_3	0,935	0,291	Valid
	Kk_4	0,870	0,291	Valid
	Kk_5	0,808	0,291	Valid

Sumber : Data diolah Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel no 1 dapat dikatakan sudah valid hal ini dapat dilihat bahwa nilai r hitung sudah lebih besar dari r tabel sehingga dapat dilihat bahwa dari hasil tabel dan dapat dikatakan sudah valid dan sudah layak untuk di analisis.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	0.909	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0.905	0,6	Reliabel
Pemberian Kompensasi	0.923	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.915	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas pada tabel no 2 tersebut dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha bahwa tiap-tiap variabel yakni dapat dikatakan bahwa sudah lebih besar dari 0,6 dan dapatkan setiap variabel sudah dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	2.348	2.169		1.083	.285
Budaya Organisasi	.387	.090	.487	4.290	.001
Stres Kerja	-.040	.062	-.056	-.640	.526
Pemberian Kompensasi	.385	.100	.440	3.840	.001

Sumber : Data diolah Primer, 2024

Berdasarkan hasil dari data tabel di atas maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 2.348 + 0,387 + (-0,040) + 0,385 + 2,169$$

- Konstanta (α) sebesar 2.348 memberi arti apabila variabel bebas Budaya Organisasi, Stres Kerja, Pemberian Kompensasi bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja Karyawan sebesar 2.348 Koefisien regresi
- Untuk variabel Stres Kerja sebesar -0,040 bernilai negatif, artinya semakin banyak tekanan yang diberikan maka akan semakin menurun Kinerja Karyawan.
- Untuk variabel Pemberian Kompensasi sebesar 0.385 bernilai positif, artinya semakin baik Pemberian Kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Koesfisine Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.684	2.14979

Sumber : Data diolah Primer, 2024

Dari tabel no 4 tersebut bahwa dapat dilihat R Square sebesar 0.706 atau 70,6% hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memberikan kontribusi sebesar 70,6% terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2.348	2.169		1.083	.285
Budaya Organisasi	.387	.090	.487	4.290	.001
Stres Kerja	-.040	.062	-.056	-.640	.526
Pemberian Kompensasi	.385	.100	.440	3.840	.001

Sumber : Data diolah Primer, 2024

- Uji paraisal untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak yang secara signifikan akan tetapi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai t sebesar 4.290 lebih besar dari t tabel sebesar 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari gaya kepemimpinan signifikan secara statistiknya maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima
- Uji parsial variabel Stres Kerja, menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak secara signifikan terhadap kinerja karawam, dengan tingkat signifikansi sebesar

0.526 dan nilai t sebesar -0,640, karena nilai t lebih kecil dari pada t tabel 2,021 maka H₂ dapat ditolak dan H₀ diterima .

- Uji parsial variabel Pemberian Kompensasi , menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karawam, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 dan nilai t sebesar 3.840, karena nilai t lebih besar dari pada t tabel 2,021 maka H₂ dapat diterima dan H₀ ditolak .

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.773	3	148.258	32.079	<,001 ^b
	Residual	184.863	40	4.622		
	Total	629.636	43			

Sumber : Data diolah Primer, 2024

Pada tabel no 6 tersebut bahwa nilai dari F_{Hitung} 32.079. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini dapat digunakan. Jadi, keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak sedangkan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Variabel budaya organisasi senilai 0,487, nilai thitung sebesar 4,290 > ttabel =2,021 (ttabel dua arah untuk alfa 0,05 dan df = n - k - 1 = 40 adalah sebesar 2,021), sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis I yang berbunyi Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan **dapat diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jufri & Marimin, 2022) Budaya organisasi yang diaplikasikan dalam organisasi dengan cukup baik maka akan menjadi pendorong bagi karyawan agar bersedia melakukan kegiatan dan menyempurnakan agar mencapai target dari organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel pelatihan senilai -0,056, nilai thitung sebesar 0,640 > tabel=2,021 (tabel dua arah untuk alfa 0,05 dan df = n - k - 1 = 40 adalah sebesar 2,021), sedangkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 dapat diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Heruwanto et al., 2020) Jika stres tidak dikelola dengan benar akan berbahaya bagi karyawan dan juga sebagai organisasi dan mempengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu manajemen stres diperlukan dalam organisasi untuk mengatasi stres.

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Variabel pelatihan senilai 0,440, nilai thitung sebesar 3,840 > tabel=2,021 (tabel dua arah untuk alfa 0,05 dan $df = n - k - 1 = 40$ adalah sebesar 2,021), sedangkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 dapat diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Perkasa et al., 2019) Jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi menunjukkan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya bahwa stres kerja juga menunjukkan bahwa adanya berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk pemberian kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dengan lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 34–40. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Diastuti, M. (2021). “Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan.” *Kinerja*, 18(2), 248–252.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., & Nurpatricia, E. (2020). Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang (the Influence of Work Environment and Work Stress on Employees Performance in Pt . Nusamulti Centralestari Tangerang). *Manajemen Kewirausahaan*, 17(01), 69–78.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>

- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Perkasa, H. D., Mariah, & Ajis, A. (2019). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2), 114–126.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1059. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p09>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Rauf, A. (2021). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 93. <https://doi.org/10.31000/combis.v3i2.7435>
- Safitri, L. N., Astutik, M., Safitri, L. N., Astutik, M., & Kerja, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. 2(1), 13–26.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sulastris, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Satukan Tekad Menuju Indonesia Sehat*, 2, 83–98.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Widarta, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.928>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 58–68.