

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SHAFIKHA SHENNY SEPTIANDRI
KAREL TJAHJADI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jl. Raya Siliwangi No.74, Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114
shafikhashennys@gmail.com, kareltjahjadi@yahoo.com

Abstract : *Achieving business goals has challenges and gaps that need to be addressed effectively. The business should have a plan to address these issues, including work arrangements. Based on the results of discussions with the management of PT RH. X, employee productivity scores decreased from 2017 to 2020. The purpose of this study was to empirically examine the influence of organizational culture, organizational commitment, compensation, and morale on employee performance. The object used is the company PT. X used a sample of 71 manufacturing workers who were employed using a purposive sampling technique. The Likert scale was used in the questionnaire given to each respondent. In this study, multiple linear regression was used as a data analysis method. Surveys show that organizational culture, organizational commitment, compensation and work ethic have a positive impact on employee performance.*

Keywords: , *Organizational culture, organizational commitment, compensation, work ethic, employee performance*

Abstrak: Terdapat masalah atau kesenjangan dalam mencapai tujuan perusahaan yang perlu ditangani secara efektif. Perusahaan perlu membuat rencana untuk menyelesaikan masalah tersebut, diantaranya adalah perhatian terhadap ketenagakerjaan. Atas dasar hasil diskusi dengan pimpinan PT HR. X, antara tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 terjadi penurunan nilai kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan moral terhadap kinerja karyawan. Objek yang digunakan adalah perusahaan PT. X dengan sampel sebanyak 71 orang karyawan bagian produksi yang direkrut dengan menggunakan teknik purposive sampling. Kuesioner yang diberikan ke setiap responden, menggunakan pengukuran skala Likert. Penelitian gunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, etos kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Proses pembangunan ekonomi tidak terlepas dari perubahan menuju perbaikan yang akan terjadi secara terus menerus dengan maksud mencapai peningkatan pendapatan perkapita negara, laju pertumbuhan ekonomi, meningkatkan dan menyetarakan kehidupan masyarakat, pengurangan kemiskinan,

meningkatkan lapangan pekerjaan serta mengurangi pengangguran. Pembangunan ekonomi dapat dicapai melalui pembangunan di berbagai sektor salah satunya adalah sektor industri. Sektor industri merupakan bagian dari perekonomian yang mengolah bahan mentah menjadi produk jadi yang dapat memberikan nilai tambah bagi konsumen. Selain pertanian,

salah satu sektor yang menyerap tenaga kerja adalah sektor industri.

Industri *furniture* adalah sebuah industri yang mengolah kayu, bahan baku lainnya untuk barang konsumsi dan produk jadi, menjadi produk *furniture* yang lebih bernilai dan lebih bermanfaat. Berkembangnya industri *furniture* saat ini sangat berkaitan dengan minat konsumen yang semakin tinggi. Dengan berkembangnya industri *furniture* membuat konsumen tercukupi atas minatnya yang semakin tinggi terhadap produk-produk *furniture*. Hal ini diperkuat dengan industri

furniture yang berkembang pesat di Indonesia diharapkan dapat membantu perekonomian Indonesia dimasa yang akan datang.

Salah satu industri *furniture* di Indonesia adalah PT. X terletak di Bantar Gebang Bekasi. PT. X merupakan sebuah produsen yang bergerak dibidang industri *furniture* sejak tahun 1982. Salah satu produk yang dipasarkan diantaranya adalah *workstation, office chair, public chair, sofa, free standing, cabinet, educational equipment, auditorium, stadium, hospital furniture* dan lain-lain.

Tabel 1 Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan Berdasarkan KPI (Key Performance Indicator) Divisi Produksi

| Tahun | Nilai KPI |
|-------|-----------|
| 2017 | 7,1 |
| 2018 | 7,5 |
| 2019 | 8,2 |
| 2020 | 7,3 |

Sumber : data HRD PT.X

Bersumber pada tabel 1 di atas menunjukkan kenaikan nilai KPI berturut-turut pada tahun 2017 nilai KPI sebesar 7,1 tahun 2018 naik menjadi sebesar 7,5 dan tahun 2019 naik menjadi sebesar 8,2. Namun pada tahun 2020 terjadi penurunan nilai KPI menjadi sebesar 7,3, yang berarti terjadi penurunan sebesar 0,9. Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. X penurunan nilai KPI kinerja karyawan disebabkan oleh tidak terpenuhinya target produksi didalam perusahaan, sehingga mengalami penurunan pada *Skor Key Performance Indicator (KPI)* dan hal ini menjadi fenomena penurunan kinerja karyawan.

Terdapat kesenjangan penelitian dibandingkan penelitian sebelumnya oleh Amanda et al. (2017) di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian tersebut tidak

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir *et al.* (2017) pada Koperasi Simpan Pinjam Sulawesi Selatan, menunjukkan budaya organisasi, tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia membentuk aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Faktor - faktor dalam berkembangnya sumber daya manusia yang berkualitas adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja yang baik. Perkembangan keempat faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Fauzan dan Sary (2020), kinerja karyawan mendukung kinerja dalam organisasi, yaitu kinerja yang dapat diharapkan atau perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Qstolani (2017), kinerja

karyawan adalah faktor sangat penting yang diperhatikan perusahaan. Hasil kerja adalah suatu hal yang dilakukan oleh karyawan sesuai peraturan perusahaan. Maurana dkk. (2019) Produktivitas Karyawan adalah total pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam satu periode atau tahun. Menurut Maharani dan Suryono (2017), kinerja pegawai dihasilkan dari dan dicapai melalui tindakan anggota organisasi. Menentukan tingkat efisiensi yang obyektif merupakan salah satu tantangan utama bagi perusahaan karena ini bukanlah proses yang mudah karena setiap metode memiliki kesalahan estimasi saat mengevaluasi hasilnya.

Budaya Organisasi

Menurut Indrawan, et al (2018) bahwa budaya organisasi, merupakan suatu rancangan yang sangat beragam, dibuktikan dengan banyaknya definisi yang sangat berbeda-beda yang ditemukan dalam literatur. Hal ini disebabkan oleh perbedaan perspektif, pendekatan dan kepentingan masing-masing pemangku kepentingan dari ilmuwan dan praktisi yang berbeda. Menurut Amanda *et al.* (2017) budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai-nilai yang dianut secara universal dan hadir dalam suatu organisasi. Menurut Nasir *et al.* (2017) bahwa budaya organisasi yaitu suatu sistem pemaknaan bersama, yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir, yang tampak pada perilaku sumberdaya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

H₁ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen Organisasi

Menurut Muis, et al (2018) komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi untuk tetap tinggal di

organisasi, membantu organisasi meraih tujuannya serta tidak bersedia meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Nadapdap (2017) komitmen organisasi merupakan perilaku yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mempersepsikan dan berkomitmen terhadap organisasi.

H₂ : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi

Menurut Sugiarti (2020) kompensasi merupakan seluruh pendapatan berupa uang dan benda yang diterima secara langsung ataupun tidak langsung oleh seseorang karyawan atas jasa yang diberikannya kepada industri. Menurut Sinaga dan Hidayat (2020) kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Menurut Mulyapradana, et al (2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka.

H₃ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Etos Kerja

Menurut Hardiansyah dan Purnamasari (2015) etos kerja merupakan semangat kerja yang ditanamkan oleh individu ataupun kelompok yang bekerja dalam perihal etos kerja, diyakini serta diwujudkan melewati tekad dan tindakan yata di dunia kerja. Menurut Rosmawati dan Jermawinsyah (2017) etos kerja merupakan prinsip dasar yang secara prositif mengevaluasi pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas hidup mereka, sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam suatu organisasi.

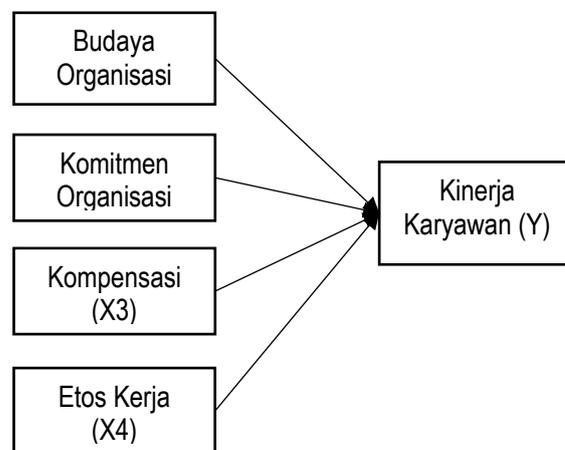
H₄ : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang diterapkan merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan kausalitas, tata cara ini diseleksi bertujuan untuk mengenali pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian adalah PT. X. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan sampling purposive dan target sampling sebanyak 71 karyawan. Metode pengumpulan data dengan memberikan tanggapan tertulis atau survey kepada responden. Variabel diukur dengan menggunakan skala Likert. Dimensi skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Sangat setuju
4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 2 Statistik Deskriptif Responden

| No | Keterangan | Klasifikasi | Jml | % |
|----|------------|-------------|-----|----|
| 1 | Gender | Pria | 66 | 93 |
| | | Wanita | 5 | 7 |
| 2 | Usia | 15-24 tahun | 24 | 34 |
| | | 25-34 tahun | 27 | 38 |
| | | 35-44 tahun | 15 | 21 |
| | | >45 tahun | 5 | 7 |
| 3 | Pendidikan | SMA | 25 | 35 |
| | | D3 | 10 | 14 |
| | | S1 | 30 | 42 |
| | | S2 | 6 | 9 |
| 4 | Divisi | Asembling | 8 | 11 |
| | | Solid | 10 | 14 |
| | | Laminating | 10 | 14 |

| | | | | |
|---|------------|-----------------|----|----|
| | | Quality Control | 9 | 13 |
| | | Packing | 10 | 14 |
| | | Work Station | 6 | 8 |
| | | Edging | 9 | 13 |
| | | Finished Good | 7 | 10 |
| | | Admin Product | 2 | 3 |
| 5 | Masa Kerja | 1-2 tahun | 28 | 39 |
| | | 2-5 tahun | 29 | 41 |
| | | 5-10 tahun | 14 | 20 |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik

Hasil analisis dari deskriptif responden, responden yang terbanyak bergender pria sebanyak 66 orang atau sebesar 93%. Untuk jumlah responden bersumber usia yang paling banyak adalah responden dengan usia 25 – 34 tahun berjumlah 27 orang atau sebesar 38%. Sedangkan jumlah responden bersumber pendidikan yang terbanyak adalah pendidikan S1 berjumlah 30 atau sebesar 42%. Untuk jumlah responden berdasarkan divisi terbanyak adalah responden dari divisi *Solid* berjumlah 10 orang, divisi *Laminating* berjumlah 10 orang dan divisi *Packing* berjumlah 10 orang atau masing-masing sebesar 14%. Selanjutnya adalah jumlah responden bersumber pada masa kerja yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 2-5 Tahun berjumlah 29 orang atau sebesar 41%.

Berikutnya adalah responden memberikan nilai isian kuesioner dengan rata-rata variabel X1 sebesar 37,75, variabel X2 sebesar 36,29, variabel X3 sebesar 38,45, variabel X4 sebesar 35,67 dan variabel Y sebesar 37,51, dengan nilai rata-rata hampir maksimum, yaitu 40, 40, 40, 40 dan 40.

Berdasarkan hasil uji instrumental, kami menyimpulkan bahwa semua indikator variabel independen dan dependen dengan nilai r-

hitung positif, dan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, dengan demikian semua indikator dinyatakan valid dalam penelitian ini. Nilai Cronbach Alpa > 0,60 hal ini dapat menjadi

dasar untuk menetapkan pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini bersifat reliable sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat menghasilkan jawaban dari responden secara konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Hasil uji normalitas dan asumsi klasik bahwa data berdistribusi normal dengan memperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (dua sisi) adalah 0,087, lebih besar dari alfa 0,05. Toleransi > 0,1 dan nilai variance expansion (VLF) < 10 berarti bahwa model regresi tidak kolinear. Semua variabel bebas memiliki nilai sig > nilai alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat disebut dengan homoskedastisitas, sehingga data ini layak untuk digunakan. Uji autokorelasi untuk nilai Durbin Watson adalah 1,843 yang berada pada kisaran $1,735 < 1,843 < 4-2,265$, menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari autokorelasi dan data dapat digunakan dengan baik. Rancangan penelitian dianggap memadai berdasarkan uji kecocokan dengan nilai F hitung sebesar 85,823 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,50.

Uji analisis regresi berganda menghasilkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,916. Artinya budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan kinerja pegawai. Nilai adjusted R-squared adalah 0,829. Hal ini menunjukkan bahwa 82,9% varians kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varians budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja, dan 17,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Persamaan regresi berganda yang akan dilakukan pengujian dalam penelitian ini :

$$Y = -4,970 + 0,097X_1 + 0,325X_2 + 0,107X_3 + 0,639X_4 + e$$

Hasil nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,097 yang menunjukkan adanya hubungan positif (+) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Demikian pula dengan koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,325, koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,107, dan koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,639, menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

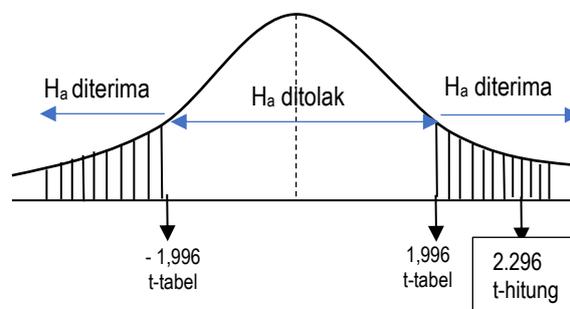
UJI T

Hasil pengujian hipotesis terhadap setiap variabel bebas dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Var | Unstandardized Coefficients | t-hitung | t-tabel | Sig |
|-----|-----------------------------|----------|---------|-------|
| X1 | 0,097 | 2,296 | 1,996 | 0,025 |

Sumber: Hasil Olah Data



Gambar 2 Kurva Penerimaan dan Penolakan Budaya Organisasi

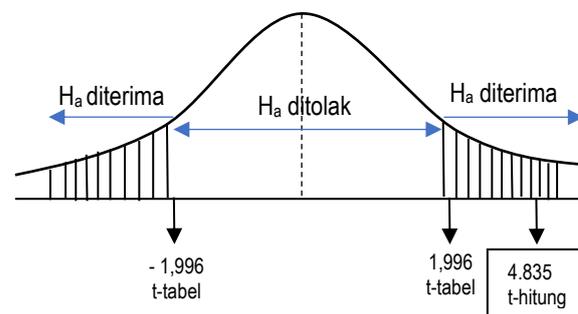
Hasil penelitian untuk uji hipotesis variable Budaya Organisasi menggunakan pendekatan p-value, dengan membandingkan, dengan nilai alpha. Didapat nilai Sig untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0.025 dan alpha 0.05 maka

nilai p-value < alpha dan nilai t hitung 2,296 > t tabel 1,996. Maka H₁ diterima yakni variable Budaya Organisasi berpengaruh positif (+) terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. X.

Tabel 4 Variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Var | Unstandardized Coefficients | t-hitung | t-tabel | Sig |
|-----|-----------------------------|----------|---------|-------|
| X2 | 0,325 | 4.835 | 1,996 | 0,000 |

Sumber: Hasil Olah Data

**Gambar 3 Kurva penerimaan dan penolakan Komitmen Organisasi**

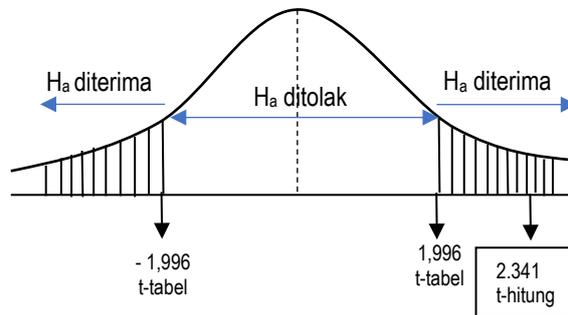
Hasil penelitian untuk uji hipotesis variable Komitmen Organisasi dengan pendekatan p-value, yakni dengan membandingkan, dengan nilai alpha. Didapat nilai Sig untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0.000

dan nilai alpha 0.05 maka nilai p-value < alpha dan nilai t hitung 4,835 > t tabel 1,996. Maka H₂ diterima yakni variable Komitmen Organisasi berpengaruh positif (+) terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. X.

Tabel 5 Variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Var | Unstandardized Coefficients | t-hitung | t-tabel | Sig |
|-----|-----------------------------|----------|---------|-------|
| X3 | 0,107 | 2,341 | 1,996 | 0,022 |

Sumber: Hasil Olah Data



Gambar 4 Kurva Penerimaan dan Penolakan Kompensasi

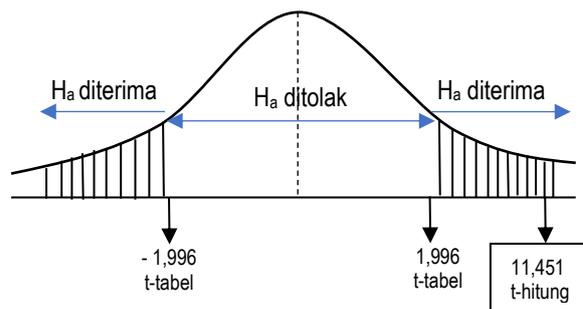
Hasil penelitian untuk uji hipotesis variable Kompensasi menggunakan pendekatan p-value, dengan membandingkan dengan nilai alpha. Didapat nilai Sig untuk variabel Kompensasi adalah 0.022 dan nilai alpha 0.05

maka nilai p-value < alpha dan nilai t hitung 2,341 > t tabel 1,996. Maka H₃ diterima yakni variable Kompensasi berpengaruh positif (+) terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. X.

Tabel 6 Variabel Etos Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Var | Unstandardized Coefficients | t-hitung | t-tabel | Sig |
|-----|-----------------------------|----------|---------|-------|
| X4 | 0,639 | 11,451 | 1,996 | 0,000 |

Sumber: Hasil Olah Data



Gambar 5 Kurva Penerimaan dan Penolakan Etos Kerja

Hasil penelitian untuk uji hipotesis variable Etos Kerja menggunakan pendekatan p-value, dengan membandingkan dengan nilai alpha. Didapat nilai Sig untuk variabel Etos Kerja adalah 0.000 dan nilai alpha 0.05

maka nilai p-value < alpha dan nilai t hitung 11,451 > t tabel 1,996. Maka H₄ diterima yakni variable Etos Kerja berpengaruh positif (+) terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. X.

KESIMPULAN

Terhadap hasil penelitian di atas, mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif (+) terhadap Kinerja karyawan pada PT X. Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Maharani dan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Maharani dan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Hasil penelitian tersebut berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Maharani dan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Etos kerja berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Hasil penelitian tersebut berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Maharani dan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Keterbatasan kemampuan responden dalam menggambarkan situasi sesungguhnya melalui kuesioner.
2. Jumlah sampel digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya 71 karyawan sehingga tidak dapat menggeneralisasi sampel pada seluruh perusahaan.
3. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden belum menunjukkan kebenaran yang sebenarnya dan variabel yang diteliti hanya sebatas budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, etos kerja dan kinerja karyawan.

Berikut rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dengan topik penelitian yang sama adalah sebagai berikut:

1. Dengan lebih memperhatikan hubungan antara variabel yang diteliti dengan item yang digunakan dalam penyelidikan, diharapkan penyelidikan dapat dilakukan dengan lebih baik dan diperoleh hasil yang diinginkan.
2. Selain budaya organisasi, komitmen organisasi, agresivitas, dan etos kerja, variabel tambahan yang terkait dengan kinerja karyawan diterapkan dan disediakan oleh responden dalam survei yang sedang berlangsung untuk menghasilkan data yang lebih baik, memberikan informasi yang lebih fokus.
3. Ukuran jumlah sampel yang lebih banyak dan penggunaan objek yang agak berbeda diperlukan untuk penelitian menjadi lebih baik.

Berikut rekomendasi-rekomendasi praktis untuk dipertimbangkan oleh perusahaan:

- terhadap etos kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan
1. Budaya organisasi, berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan PT. X. Penting bagi perusahaan untuk menjunjung nilai-nilai umum produk berkualitas tinggi, efisiensi tinggi, dan mempertahankan kebijakan organisasi tentang cara memperlakukan pelanggan dan karyawan yang memengaruhi kinerja karyawan.
 2. Komitmen organisasi, berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan PT X. Perusahaan dapat memberikan dan membangkitkan perasaan positif dimana karyawan memiliki keinginan kuat untuk dapat memelihara keanggotaan perusahaan dengan cara menerima tujuan organisasi yang akan dicapai bersama, bekerja keras dalam mencapai visi dan misi perusahaan dan memiliki hasrat untuk bertahan menjadi anggota organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT X. Perusahaan dapat menerapkan manajemen kompensasi dan berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal adalah keadilan yang didapatkan oleh karyawan sebanding dengan jasa yang telah diberikan. Keadilan eksternal adalah pembayaran terhadap karyawan dapat dibandingkan oleh perusahaan lain di pasar kerja sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. X. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan keteguhan pribadi diri individu setiap karyawannya sehingga mampu untuk mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan yang ada menjadi sebuah kekuatan. Dengan adanya faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh

REFERENCES:

- Amanda Enno Aldea, Nik Amah, Satrijo Budiwibowo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, *Assets Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 6. No. 1*, e-ISSN : 2477-4995
- Fauzan Sulthan Muhammad, Sary Fetty Poerwita. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB cabang utama Bandung. *Jurnal mitra manajemen Vol.4 No.6*, e-ISSN : 2599-087X
- Hardiansyah Andri, Yanwar Purnamasari Rini. 2015. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol.3, No.2*, e-ISSN : 2356-0215
- Indrawan Baharuddin, Mahmudin A. Sabilalo , La Ode Hamida. 2018. Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan BCA KCU Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business Vol. 1 (1), January 2018*, pp. 65-82 ISSN 2599-2007 (Print), ISSN 2614-140X (Online) *Journal homepage <http://journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>*
- Maharani Intan dan Suryono Efendi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen vol 13, no. 2, Juli 2017*, ISSN : 0215-143X
- Maulana Wahyu, Alfian Nurul, Fajar Achmarul. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pamekasan. *Wacana Equilibrium : Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi Vol. 06, Vol.01* ISSN : 2339-2185
- Muis Muhammad Ras, J Jufrizen, Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan *Jesya Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 1 No 1*, e-ISSN : 2599-3410
- Mulyapradana Aria, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol.4, No. 1*, e-ISSN : 2550-0791
- Nadapdap Kristianty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol.3, No.1*

- Nasir Munawir, Rezky Ratnasari Taufan, M Fadhil, Muh. Haerdiansyah Syahnur. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sulawesi Selatan. *Jurnal AkMen*, vol.18, no.1, e-ISSN : 2621-4377
- Qustolani Asep. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Tahun 2017 Vol. 4 Nomor 2 Periode Juli - Desember ISSN : 2356-3923*
- Rosmawati Sri, Jermawinsyah Ade. 2017. Pengaruh Etos Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.9, No.2, e-ISSN : 2550-0791
- Sinaga Trifena Setiawaty, Hidayat Rahmat. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Cabang Rantau Prapat. *Jurnal Ilman : Ilmu Manajemen*, Vol.8 No.1, e-ISSN : 2615-2932
- Sugiarti Endang. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *JEHSS Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, Vol 3, No.2, ISSN :2622-3740