

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FULLBELLY

^{1*)} Nur Alam Bagas Raya Dan ²⁾ Caslam

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Binaniaga Indonesia
Rayabagas27@gmail.com

*corresponding author

Received : Desember 2025, Accepted: Desember 2025, Published: Desember 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada FullBelly Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan FullBelly Bogor yang berjumlah 65 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $-0,017 < t$ tabel $2,00$ dan signifikansi $0,986 > 0,05$. Variabel kompensasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,600 < t$ tabel $2,00$ dan signifikansi $0,511 > 0,05$. Namun, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,936 > t$ tabel $2,00$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan FullBelly Bogor. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem motivasi dan penghargaan, membangun budaya kerja yang lebih partisipatif, serta meninjau kembali kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, FullBelly Bogor.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, mayoritas hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, kondisi yang terjadi di FullBelly Bogor menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan temuan tersebut. Hasil pra-survei memperlihatkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan, kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan, kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja, serta tingkat motivasi kerja karyawan yang cenderung menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang secara teoritis seharusnya meningkatkan kinerja justru belum berjalan optimal dalam praktiknya. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada industri sportainment dan hospitality seperti FullBelly masih sangat terbatas. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) antara hasil penelitian terdahulu dengan kondisi empiris di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menutup kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FullBelly Bogor, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan FullBelly

| No | Pertanyaan | Sutuju | Tidak Setuju |
|----|---|------------|--------------|
| 1 | Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan. | 25% 7 | 75% 21 |
| 2 | Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target dari perusahaan. | 28,6% 8 | 71,4% 20 |
| 3 | Saya mampu bekerja secara mandiri maupun bekerja secara tim. | 28,6% 8 | 71,4% 20 |
| 4 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 28,6% 8 | 71,4% 20 |
| 5 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 32,1% 9 | 67,9% 19 |

Berdasarkan data dari table diatas, 75% responden menyatakan bahwa kualitas kerja mereka tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Kemudian 71,4% responden menyatakan hasil kerja yang mereka kerjakan belum mencapai target perusahaan, 71,4% menyatakan bahwa tidak mampu bekerja secara tim, 71,4% menyatakan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan perkerjaannya, 67,9% menyatakan tidak senang dengan tempat kerja mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Budaya Organisasi seperti fondasi yang mendukung harmoni dan kesuksesan organisasi. Ini terdiri dari banyak prinsip, kepercayaan dan kebiasaan, yang masing-masing percaya pada organisasi. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan kinerja. (Hasan, 2020:134), Budaya organisasi adalah kerangka kerja antara semua anggota organisasi dan anggota lainnya. Budaya organisasi dikaitkan dengan konvergensi gaya budaya dan perilaku budaya orang-orang yang membentuk norma dan filosofi baru yang memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan spesifik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi:

1. Ini berfokus pada inovasi dan risiko. Karyawan didorong untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.
2. Kami harap Anda akan melakukan analisis terperinci di tempat kerja dan memperhatikan detailnya.
3. Hasil yang pasti dalam manajemen lebih penting daripada metode dan prosedur untuk mencapai tujuan.
4. Lihatlah keputusan administratif dengan mempengaruhi perawatan karyawan, dampak organisasi.
5. Alih-alih bekerja dengan tim secara individual, kami bekerja dengan mereka.
6. Pengaturan positif lebih agresif dan kompetitif daripada pasif.
7. Fokus organisasi tidak pada pertumbuhan organisasi, tetapi pada mempertahankan status quo.

Indikator Budaya Organisasi:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu atau organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

Kompensasi

Menurut (Hasan, 2020:135) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang telah berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pegawai berharap agar kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Kompensasi yang memadai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang akan berujung pada peningkatan kinerja mereka. Menurut Kadarisman, kompensasi adalah balasan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi. Sementara itu, menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Simamora mencatat bahwa kompensasi terdiri dari pembayaran finansial, manfaat berwujud, dan tunjangan yang diterima oleh karyawan dalam konteks kepegawaian. Dengan demikian, kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka kepada organisasi.

Indikator Kompensasi:

1. Upah dan Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorong dari dalam diri seseorang atau faktor eksternal yang membuat mereka bersemangat, berkomitmen, dan berupaya untuk mencapai tujuan-tujuan yang terkait dengan pekerjaan. Ini adalah alasan mengapa kita bangun pagi, pergi bekerja, dan berusaha melakukan yang terbaik. Tanpa motivasi, pekerjaan bisa terasa berat, membosankan, dan tidak memuaskan. Menurut (M. Hasibuan 2019:141). Motivasi adalah sesuatu yang mendorong tindakan antusias dan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik.

Indikator Motivasi Kerja:

indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan 2019, Nining et al., 2023, 395–396), ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Yulianis Fitriani & M. Farid Wajdi, (2023:22). kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Indikator Kinerja Karyawan:

Menurut Fitriani & Ananda, (2023,77) ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Disiplin Kerja memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

f. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif

g. Peluang

Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel Penelitian

Berikut variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah

1. Variabel Independent/Bebas

Menurut Sugiyono (2017:68) "Variabel independent/variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat".

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3).

2. Variabel Dependent/Terikat

Menurut Sugiyono (2017:68) "Variabel dependent/variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen/terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan FullBelly Bogor berjumlah 65 orang.

Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisioner yang akan dilakukan. Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil, (Sugiyono, 2021:118) Berdasarkan pernyataan diatas, maka dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan Sampling Jenuh, dikarenakan jumlah karyawan FullBelly Bogor berjumlah 65 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh secara langsung dari responden peneliti melalui wawancara langsung dilapangan. Untuk mendapatkan data dalam penelitian tersebut peneliti mengadakan wawancara, observasi, dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan FullBelly Bogor. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan informasi dan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk kemudian dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini karyawan FullBelly Bogor. Skala yang sering digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert

Instrumen Penelitian

Skala yang sering digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 2 Skala Likert

| Pernyataan | Nilai |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan para karyawan pada PT.FULLBELLY sebanyak 65 orang dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3 Profil responden

| KARAKTERISTIK | KATEGORI | JUMLAH | PERSENTASE |
|--------------------|----------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 19 | 29,2 % |
| | Perempuan | 46 | 70,8 % |
| Jumlah | | 65 | 100 % |
| Usia | 19- - 25 Tahun | 20 | 30,8 % |
| | 26 - 35 Tahun | 30 | 46,2 % |
| | 35 > Tahun | 15 | 23% |
| Jumlah | | 65 | 100 % |
| Pendidikan | SMA | 24 | 36,9 % |
| | D3 | 7 | 10,8 % |
| | S1 | 34 | 52,3 % |
| Jumlah | | 65 | 100 % |
| Lama Jadi Karyawan | < 1 tahun | 13 | 20,0 % |
| | 1 – 2 Tahun | 31 | 47,7 % |
| | < 3 Tahun | 21 | 32,3 % |
| Jumlah | | 65 | 100 % |

Uji Validitas

Kuisioner dikatakan Valid dengan cara membandingkan Antara r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan apabila r hitung > r tabel maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. r table dicari pada signifikan 5% dengan $n=30$, dengan rumus $df=n-2$, maka di dapat r table sebesar 0,361 :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

| Indikator | No Pertanyaan | r hitung | r table | Keterangan |
|-------------------------|---------------|------------|-----------|------------|
| Pelaksanaan Norma | 1 | 0,801 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,745 | 0,361 | Valid |
| Pelaksanaan Nilai-nilai | 3 | 0,762 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,766 | 0,361 | Valid |
| Kepercayaan | 5 | 0,754 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,598 | 0,361 | Valid |
| Pelaksanaan Kode Etik | 7 | 0,800 | 0,361 | Valid |
| | 8 | 0,801 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai korelasi untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,361 maka dari itu dapat disimpulkan butir pertanyaan dari variabel Budaya Organisasi (X1) valid dan layak untuk diteliti pada responden.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

| Indikator | No Pertanyaan | <i>r</i> hitung | <i>r</i> table | Keterangan |
|----------------------|------------------|-----------------|----------------|------------|
| Tujuan dan Kemampuan | 1 | 0,785 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,819 | 0,361 | Valid |
| Insentif | 3 | 0,747 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,736 | 0,361 | Valid |
| Tunjangan | 5 | 0,829 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,751 | 0,361 | Valid |
| Fasilitas | 7 | 0,678 | 0,361 | Valid |
| | 8 | 0,688 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai korelasi untuk seluruh pernyataan dari variabel Kompensasi lebih dari 0,361 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

| Indikator | No Pertanyaan | <i>r</i> hitung | <i>r</i> table | Keterangan |
|-----------------------|------------------|-----------------|----------------|------------|
| Kebutuhan Fisiologis | 1 | 0,851 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,401 | 0,361 | Valid |
| Kebutuhan Rasa Aman | 3 | 0,795 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,846 | 0,361 | Valid |
| Kebutuhan Sosial | 5 | 0,855 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,695 | 0,361 | Valid |
| Kebutuhan Penghargaan | 7 | 0,822 | 0,361 | Valid |
| | 8 | 0,834 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai korelasi untuk seluruh pernyataan dari variabel Motivasi Kerja lebih dari 0,361 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | No Pertanyaan | <i>r</i> hitung | <i>r</i> table | Keterangan |
|-------------|------------------|-----------------|----------------|------------|
| Tujuan | 1 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,762 | 0,361 | Valid |
| Standar | 3 | 0,770 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,622 | 0,361 | Valid |
| Umpan Balik | 5 | 0,838 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,667 | 0,361 | Valid |

| Indikator | No Pertanyaan | <i>r</i> hitung | <i>r</i> table | Keterangan |
|---------------------|------------------|-----------------|----------------|------------|
| Alat atau Sarana | 7 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| | 8 | 0,750 | 0,361 | Valid |
| Kompetensi | 9 | 0,656 | 0,361 | Valid |
| | 10 | 0,819 | 0,361 | Valid |
| Motivasi | 11 | 0,832 | 0,361 | Valid |
| | 12 | 0,751 | 0,361 | Valid |
| Peluang | 13 | 0,703 | 0,361 | Valid |
| | 14 | 0,687 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai korelasi untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,361 dari hal ini bisa disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Menurut Ghazali, (2016:42). Ketentuan uji reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,80. Adapun uji reliabilitas tiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0, 889 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 0, 890 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0, 901 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0, 933 | Reliabel |

Dari hasil analisis terdapat nilai Cronbach Alpha > nilai alpha 0,8. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian tersebut reliabel.

Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini Uji Asumsi Klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 4.59203279 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .094 |
| | Positive | .094 |
| | Negative | -.094 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .759 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .611 |

Hasil analisis nilai signifikan 0,611. Karena hasil signifikan 0,0611 > 0,005 maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10 Uji Linieritas variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja_Karyawan * Budaya_Organisasi | Between Groups | (Combined) | 2771.504 | 16 | 173.219 | 5.113 | .000 |
| | | Linearity | 2070.705 | 1 | 2070.705 | 61.118 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 700.799 | 15 | 46.720 | 1.379 | .196 |
| | Within Groups | | 1626.250 | 48 | 33.880 | | |
| | Total | | 4397.754 | 64 | | | |

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,002 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variable independent Budaya Organisasi (X1) dan variable dependent Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11 Uji Linieritas variable Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja_Karyawan * Kompensasi | Between Groups | (Combined) | 2903.825 | 17 | 170.813 | 5.374 | .000 |
| | | Linearity | 2441.143 | 1 | 2441.143 | 76.800 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 462.682 | 16 | 28.918 | .910 | .563 |
| | Within Groups | | 1493.929 | 47 | 31.786 | | |
| | Total | | 4397.754 | 64 | | | |

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,001 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variabel independent Kompensasi (X2) dan variabel dependent Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12 Uji Linieritas variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

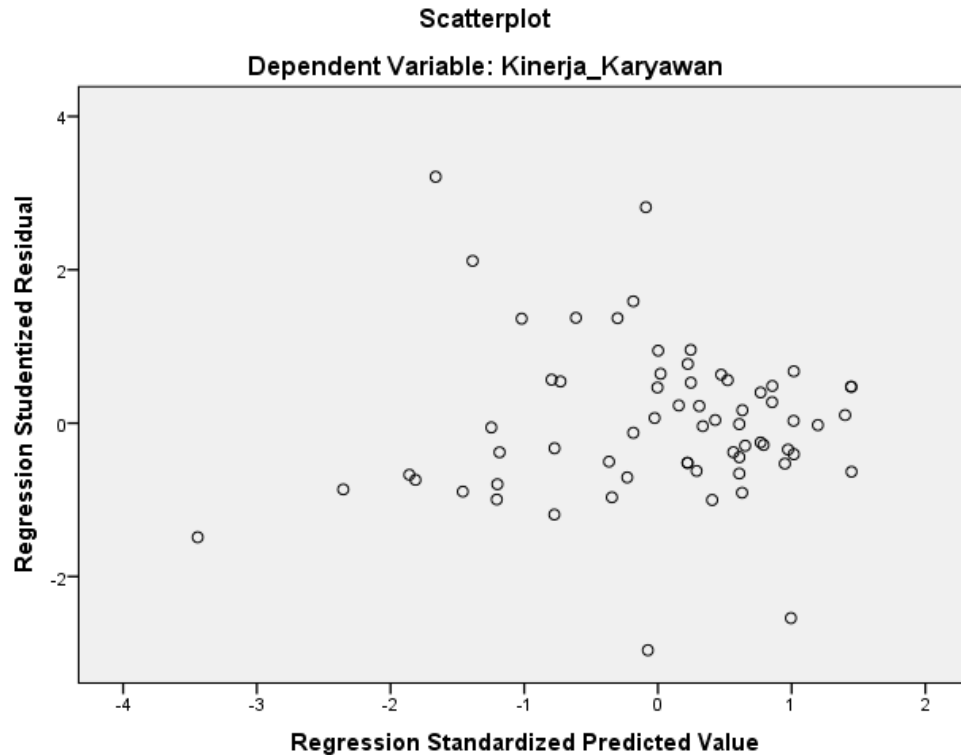
| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja | Between Groups | (Combined) | 3492.523 | 18 | 194.029 | 9.860 | .000 |
| | | Linearity | 3038.755 | 1 | 3038.755 | 154.417 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 453.768 | 17 | 26.692 | 1.356 | .203 |
| | Within Groups | | 905.231 | 46 | 19.679 | | |
| | Total | | 4397.754 | 64 | | | |

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,001 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variabel independent Motivasi Kerja (X3) dan variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Total X1 | 0,562 | 1,779 |
| Total X2 | 0,521 | 1,918 |
| Total X3 | 0,587 | 1,703 |

Dari hasil uji, nilai tolerance untuk variabel X1 sebesar $0,562 \geq 0,10$ dengan nilai VIF $1,779 \leq 10$, untuk variabel X2 nilai tolerance $0,521 \geq 0,10$ dengan nilai VIF $1,918 \leq 10$, dan untuk variabel X3 nilai tolerance $0,587 \geq 0,10$ dengan nilai VIF $1,703 \leq 10$. Dengan demikian, model pada penelitian ini terbebas dari adanya multikolinearitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14 Hasil Uji Korelasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .833 | .693 | .678 | 4.704 |

Persamaan Regresi Linier Berganda

Koefisien regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan FULLBELLY di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 11.618 | 4.376 | | 2.655 | .010 | | |
| Budaya_Organisasi | -.004 | .245 | -.002 | -.017 | .986 | .280 | 3.573 |
| Kompensasi | .154 | .256 | .095 | .600 | .551 | .202 | 4.945 |
| Motivasi_Kerja | 1.256 | .255 | .751 | 4.935 | .000 | .217 | 4.602 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut :

$$KK = 11,618 + 0,004 BO + 0,154 K + 1,256 MK + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

- 1.Nilai konstanta 11,618 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 11,618.
- 2.Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,004$ mempunyai arti jika nilai Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,004 satuan, dengan asumsi Kompensasi dan Motivasi Kerja dinyatakan konstan/tetap.
- 3.Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,154$ mempunyai arti bahwa jika Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,154 satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja dinyatakan konstan/tetap
- 4.Nilai koefisien regresi $\beta_3 = 1,256$ mempunyai arti bahwa jika Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,256 satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi, dan Kompensasi dinyatakan konstan/tetap

Uji Hipotesis

Uji parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana signifikansi statistik pengaruh secara parsial pada variabel independent yang terdiri dari Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16 Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11.618 | 4.376 | | 2.655 | .010 | | |
| | Budaya_Organisasi | -.004 | .245 | -.002 | -.017 | .986 | .280 | 3.573 |
| | Kompensasi | .154 | .256 | .095 | .600 | .551 | .202 | 4.945 |
| | Motivasi_Kerja | 1.256 | .255 | .751 | 4.935 | .000 | .217 | 4.602 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa thitung untuk Budaya Organisasi adalah -.017, untuk Kompensasi adalah 0,600 dan Motivasi Kerja 4,936 Nilai ttabel 2,00, dilihat dari Jumlah variabel penelitian (k), Jumlah observasi/data/responden (n), signifikansi menggunakan dua sisi (Sig) dan rumus mencari degree of freedom atau derajat bebas $Df = n - k$. dengan taraf signifikansi 5% (pengujian dua sisi dengan begitu nilai signifikansi sebesar 0,025. Dari data yang ada bisa diperoleh nilai $df = 65 - 3 = 61$ dengan taraf signifikansi 5% (pengujian dua sisi dengan begitu nilai signifikansi sebesar (0,025), nilai t tabel = 2,00

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.Untuk thitung Variabel Budaya Organisasi $-.017 > ttabel 2,00$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2.Untuk thitung Variabel Kompensasi $0,600 > ttabel 2,00$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3.Untuk thitung Variabel Motivasi Kerja $4,936 > ttabel 2,00$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Perhitungan nilai sig Budaya Organisasi $0,986 < 0,005$, Sehingga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, nilai sig Kompensasi $0,511 < 0,005$, Sehingga Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. nilai sig motivasi Kerja $0,000 < 0,005$, Sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis F dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 17 Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3048.201 | 3 | 1016.067 | 45.926 | .000 ^b |
| | Residual | 1349.553 | 61 | 22.124 | | |
| | Total | 4397.754 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi, Kompensasi

Dari hasil perhitungan Fhitung 45,926 > Ftabel 2,76 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari Output Anova : Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan Bersama independent dalam menjelaskan Bersama independent Besarnya Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .833 ^a | .693 | .678 | 4.704 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar .678 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja karyawan adalah sebesar 67,8%, sementara 32,2% (100% - 67,8 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja, dengan Kinerja Karyawan FULLBELLY, berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. FULLBELLY

a. Perbaiki Budaya Organisasi

Perusahaan perlu memperkuat penerapan budaya organisasi melalui sosialisasi nilai, norma, dan standar operasional yang konsisten. Manajemen juga diharapkan lebih menekankan aspek keselamatan kerja dan memberikan kepercayaan lebih besar kepada karyawan agar tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kompensasi berpengaruh terhadap

b. Peningkatan sistem kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap struktur gaji, tunjangan, dan fasilitas

kerja agar lebih sesuai dengan beban kerja karyawan. Pemberian insentif berbasis kinerja juga dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.

c. Meningkatkan Motivasi kerja Karyawan

Motivasi terbukti menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja. Manajemen dapat meningkatkan motivasi dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, menyediakan fasilitas pendukung yang memadai, serta memberikan peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan jenjang karir yang jelas.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup responden yang hanya berfokus pada karyawan FullBelly Bogor. Oleh karena itu, peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan lain dengan jumlah sampel yang lebih besar, serta menggunakan metode campuran (mixed methods) agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Adisti, V. P., & Putri, K. K. (2024). *Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung*. 11(5), 4705–4713.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Fioni, E. Y., & Oktavianur, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1–10.
- Fitriani, F., & Ananda, D. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA. *Media Bisnis*, 15(1), 77–88. <https://doi.org/10.34208/mb.v15i1.1881>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan*.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining*. 1(4).
- Pituring Sih, E., & Ginting, Ginta Su'adah, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Rerung, A., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Lpmp) Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 40–53. <https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.222>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2021). *MOTODE PENELITIAN BISNIS*. Alfabeta, Bandung.
- Sumardjono. (2017). The Effects of Organization Culture, Leadership, and Job Motivation Upon The Employees Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 02(01), 11–20. <file:///C:/Users/acer/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Sumardjono - 2017 - The Effects of Organization Culture, Leadership, and Job Motivation Upon The Employees Performance.pdf>
- Yulianis Fitriani, & M. Farid Wajdi. (2023). Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang*, 20(1), 22–32. <https://doi.org/10.56444/mia.v20i1.648>
- Yunita, P. E., Nurhayati, I., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Villa Bukit Hambalang. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 19(1), 1–7. <https://doi.org/10.29244/mikm.19.1.1-7>
- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Adisti, V. P., & Putri, K. K. (2024). *Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung. 11(5), 4705–4713.

- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik, 7(1)*, 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Fioni, E. Y., & Oktavianur, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 1–10.*
- Fitriani, F., & Ananda, D. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA. *Media Bisnis, 15(1)*, 77–88. <https://doi.org/10.34208/mb.v15i1.1881>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2)*, 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.*
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining. 1(4).*
- Pituring Sih, E., & Ginting, Ginta Su'adah, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5(3)*, 497–506. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Rerung, A., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Lpmp) Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 15(2)*, 40–53. <https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.222>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sumardjono. (2017). The Effects of Organization Culture, Leadership, and Job Motivation Upon The Employees Performance. *The Management Journal of BINANIAGA, 02(01)*, 11–20. <file:///C:/Users/acer/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Sumardjono - 2017 - The Effects of Organization Culture, Leadership, and Job Motivation Upon The Employees Performance.pdf>
- Yulianis Fitriani, & M. Farid Wajdi. (2023). PENGARUH KOMPENSASI BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Satpam Universitas Muhammadiyah Surakarta). *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang, 20(1)*, 22–32. <https://doi.org/10.56444/mia.v20i1.648>
- Yunita, P. E., Nurhayati, I., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Villa Bukit Hambalang. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah, 19(1)*, 1–7. <https://doi.org/10.29244/mikm.19.1.1-7>