

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASMINDO DWI AREA**

Rajib MH¹⁾, Haedar²⁾, Ibrahim Halim³⁾

¹ Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

E-mail: ciccak4@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

E-mail: haedar@umpalopo.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

E-mail: ibrahimhalim@umpalopo.ac.id

Abstract

This study aims to determine and assess how the performance of PT Masmino Dwi Area employees is influenced by organization, compensation, and work discipline. Through distributing questionnaires, This research uses a quantitative methodology based on causality. The respondents were all employees of PT Masmino Dwi Area. Meanwhile, purposive sampling was used and there were 100 respondents using SPSS 26 to test the data. The research findings show that employee performance at Pt. Masmino Dwi Area is positively impacted by corporate culture. The effect of organizational culture on employee performance is significant. A strong organizational culture will result in high employee performance. At Pt. Masmino Dwi Area, research findings regarding compensation variables have a positive impact on employee performance. Competitive and fair salaries can encourage workers to try harder and do their jobs faster. The research findings of the work discipline variable have a good influence on Pt. Masmino Dwi Area's employee performance. Employees who practice good work discipline arrive on time, carry out tasks on time, and follow established protocols.

Keywords : *Organizational Culture, Compensation, Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah pemahaman bersama diantara seluruh anggota organisasi mengenai nilai-nilai, kepercayaan, adat istiadat, dan cara berpikir khas yang dijunjung tinggi dan diwujudkan dalam perilaku karyawan dalam upaya memenuhi tujuan yang direncanakan perusahaan (Suryati, 2022). Ketika budaya organisasi mendukung kinerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi, berkolaborasi lebih baik, dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan perusahaan.

Kompensasi mencakup segala tunjangan yang berhak diterima oleh seorang karyawan, yang diberikan langsung oleh pemberi kerja, termasuk gaji atau penghasilan, insentif karyawan, bonus, premi, biaya pengobatan, asuransi, dan tunjangan lain yang serupa (Meldiana et al., 2021). Perusahaan dapat menumbuhkan lingkungan kerja di mana orang-orang terinspirasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan didukung dalam mencapai tujuan tersebut dengan mengelola rencana gaji secara efektif dan kelangsungan kesuksesan bisnis dalam jangka panjang. Klaim ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Abadi et al., 2023) yang menemukan bahwa gaji mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan dan menguntungkan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian (Rianda & Winarno, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak memengaruhi kompensasi.

Disiplin kerja adalah tindakan kesopanan, patut dihormati, dan mematuhi undang-undang yang relevan, cukup dan mampu memberikan hukuman (Mutmainna, 2023). Keberhasilan

tempat kerja secara keseluruhan dan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Pentingnya budaya kerja yang mendorong dan mendukung disiplin, baik melalui kebijakan, pelatihan, atau pengakuan terhadap perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Hal ini seimbang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuro, 2017) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Di sisi lain, hal ini bertentangan dengan penelitian (Muna & Isnowati, 2022) yang menunjukkan kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Rangkuman di atas memperjelas bahwa penyelidikan lebih lanjut masih diperlukan untuk memahami sepenuhnya bagaimana budaya organisasi, gaji, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Pt. Kawasan Masmindo Dwi. Perusahaan yang bergerak di bidang industri pertambangan adalah Pt. Kawasan Masmindo Dwi. Perusahaan ini berkomitmen mengembangkan Proyek Awak Mas agar bisa menjadi produsen emas berikutnya di Indonesia. Berdasarkan laporan, kegiatan produksi PT. Masmindo Dwi Area ditargetkan berjalan dimulai tahun 2023 atau 2024, namun hal tersebut tidak mencapai target. Kegagalan dalam pencapaian tersebut menjadi bukti indikasi adanya masalah pada kinerja karyawan, maka karena hal tersebut, diperlukan penelitian yang lebih menyeluruh. Penelitian ini juga berupaya untuk mengetahui apakah Kinerja karyawan Pt. Masmindo Dwi Area memengaruhi budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian kuantitatif diadopsi. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif menggunakan filosofi positivis (realitas/gejala/fenomena) untuk menyelidiki populasi atau sampel yang telah diidentifikasi melalui pengumpulan data berupa nilai numerik dengan tujuan memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Tipe Data Informasi subjek dari tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Data subjek adalah suatu kategori data yang berbentuk pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh individu yang menjadi subjek penelitian (responden).

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu merupakan populasi yang diteliti. Purposive sampling adalah metode yang diterapkan dalam proses pengambilan sampel. Purposive sampling menurut adalah pemilihan sampel dengan tetap mempertimbangkan kualitas tertentu. Sampel dipilih berdasarkan rentang usia 24 hingga 30 tahun.

Teknik Analisis Data

Uji analisis deskriptif bertujuan sebagai pendekatan analisis data dalam penelitian dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas awal. Uji asumsi tradisional, yang mencakup uji normalitas, merupakan awal mula langkah analisis data. Aplikasi komputer IBM SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	N	Signifikan	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya	X1.1	100	0,000	0,476	0,1946	0,710	Valid
Organisasi	X1.2	100	0,000	0,547	0,1946		Valid

(X1)	X1.3	100	0,000	0,619	0,1946		Valid
	X1.4	100	0,000	0,708	0,1946		Valid
	X1.5	100	0,000	0,781	0,1946		Valid
	X1.6	100	0,000	0,537	0,1946		Valid
	X1.7	100	0,000	0,543	0,1946		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	200	0,000	0,570	0,1946		Valid
	X2.2	200	0,000	0,616	0,1946		Valid
	X2.3	200	0,000	0,535	0,1946		Valid
	X2.4	200	0,000	0,558	0,1946	0,657	Valid
	X2.5	200	0,000	0,658	0,1946		Valid
	X2.6	200	0,000	0,593	0,1946		Valid
	X2.7	200	0,000	0,485	0,1946		Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	100	0,000	0,533	0,1946		Valid
	X3.2	100	0,000	0,603	0,1946		Valid
	X3.3	100	0,000	0,560	0,1946		Valid
	X3.4	100	0,000	0,713	0,1946	0,706	Valid
	X3.5	100	0,000	0,528	0,1946		Valid
	X3.6	100	0,000	0,636	0,1946		Valid
	X3.7	100	0,000	0,671	0,1946		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	100	0,000	0,655	0,1946		Valid
	Y1.2	100	0,000	0,523	0,1946		Valid
	Y1.3	100	0,000	0,639	0,1946	0,735	Valid
	Y1.4	100	0,000	0,703	0,1946		Valid
	Y1.5	100	0,000	0,585	0,1946		Valid
	Y1.6	100	0,000	0,666	0,1946		Valid
	Y1.7	100	0,000	0,570	0,1946		Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang dimasukkan dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga semua klaim dan indikasi untuk setiap variabel penelitian dianggap sah, sehingga sesuai untuk digunakan sebagai pengumpul data dan sumber analisis tambahan.

Uji validitas merupakan langkah awal dalam pengujian reliabilitas, jika suatu item ditemukan tidak valid, pengujian reliabilitas tidak dapat dilanjutkan, namun disisi lain, jika item tersebut ditemukan valid, uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama (Glenardy et al., 2022). Tabel di bawah ini menampilkan hasil pengujian reliabilitas secara lengkap:

Semua variabel yang terdapat dalam penelitian memiliki nilai Alpha $> 0,6$, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. menunjukkan ketergantungan setiap variabel penelitian. menjadikan semua item pernyataan dapat diandalkan dan dapat dipercaya sehingga cocok untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2 Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.858	2.146
Budaya Organisasi	.603	.067
Kompensasi	.187	.086
Disiplin Kerja	.153	.076

$$PF = a + \beta_1 BO + \beta_2 K + \beta_3 DK + e$$

$$PF = 1,858 + 0,603BO + 0,187K + 0,153DK + e$$

- Dengan tanda koefisien positif, diperoleh koefisien regresi variabel X1 atau budaya organisasi sebesar 0,603. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan cenderung semakin tinggi jika semakin kuat budaya organisasi mempengaruhi situasi tertentu. Sebaliknya kinerja karyawan cenderung menurun seiring dengan menurunnya pengaruh budaya perusahaan.
- Terdapat tanda koefisien positif sebesar 0,187 untuk koefisien regresi variabel X2 (Kompensasi). Hal ini berarti kinerja karyawan cenderung semakin tinggi jika semakin kuat pengaruh pembaharuan. Sebaliknya kinerja pegawai cenderung menurun dengan pengaruh perbaikan yang lebih kecil.
- Terdapat tanda koefisien positif sebesar 0,153 untuk koefisien regresi variabel X3 (Disiplin Kerja). Hal ini berarti ketika pekerja mengikuti proses kerja yang ditentukan dan tiba tepat waktu, pekerjaan mereka selesai sesuai jadwal

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.703	1.47607
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Tabel 3 menampilkan nilai koefisien r kuadrat yang disesuaikan, yaitu 0,703 atau 70,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y), dipengaruhi oleh budaya perusahaan, gaji, dan disiplin kerja sebesar 70,3%. Sementara itu, sisa 29,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dimasukkandalam penelitian.

Mengingat nilai koefisien korelasi pada Tabel 3 melebihi 0,5, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 menunjukkan adanya dampak yang antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	517.427	3	172.476	79.161	.000 ^b
Residual	209.163	96	2.179		
Total	726.590	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Sumber : hasil olahdata SPSS

Tabel 4 menunjukkan bahwa dengan menggunakan rumus $F\text{-tabel} = F(k;n-k) = F(3;100-3) = F(3;97)$, maka $F\text{-tabel}$ menjadi 2,70 dan nilai $F\text{-hitung}$ menjadi 79,161. Nilai signifikan $F\text{-tabel}$ sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh adalah $F\text{hitung} > F\text{tabel}$ ($79,161 > 2,70$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Kinerja Pegawai PT dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi. Pada Pt Masmindo Dwi Area.

Perbandingan nilai probabilitas variabel ($p\text{-value}$) dengan signifikansi yang dipilih sebesar 0,05.

Tabel 5 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.858	2.146		.866	.389
Budaya Organisasi	.603	.067	.642	8.975	.000
Kompensasi	.187	.086	.163	2.172	.032
Disiplin Kerja	.153	.076	.144	2.013	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data SPSS

Tabel 5 menyajikan temuan uji secara parsial dengan menggunakan uji t antara variabel independen terhadap dependen. Uji t digunakan untuk membandingkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ merupakan nilai variabel Budaya Organisasi X1 dan nilai t hitung sebesar $8,975 > 1,98498$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel X1 Budaya Organisasi dengan variabel Y Kinerja Pegawai diterima. Pada variabel Kompensasi, nilai probabilitas variabel Kompensasi yaitu $0,032 > 0,05$ dengan nilai t hitung $2,172 > 1,98498$ dapat disimpulkan bahwa H2 yang menunjukkan hubungan antara variabel X2 Kompensasi dengan variabel Y Kinerja Karyawan adalah valid. Nilai probabilitas variabel Disiplin Kerja sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,013 > 1,98498$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 yang menunjukkan hubungan antara variabel X3 Disiplin Kerja dengan variabel Y Kinerja Karyawan adalah valid.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masmindo Dwi Area

Agar sebuah organisasi dapat mengembangkan suatu budaya, semua karyawannya harus merasa terdorong untuk melakukannya menciptakan organisasi/perusahaan yang efisien yang memungkinkan setiap pekerja untuk secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika perusahaan memiliki budaya positif. Karyawan biasanya berkinerja lebih baik dan lebih produktif ketika mereka merasa dihargai dan didukung. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi

dapat meningkatkan kinerja tim. Karyawan yang merasa nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama cenderung menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan efisien.

Sebuah organisasi dapat menumbuhkan budaya yang menghargai pekerjaannya dan menawarkan mereka peluang untuk pertumbuhan profesional guna meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan peduli pada perkembangan mereka cenderung lebih setia dan bekerja lebih keras. Budaya yang mempromosikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta kesejahteraan mental dan fisik, dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dalam nilai dan etika dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan cenderung mengikuti standar etika yang tinggi jika mereka melihat bahwa perusahaan dan rekan-rekannya juga menerapkan nilai-nilai tersebut. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. (Sularmi & Apriyanti, 2019) (Mewahaini & Sidharta, 2022) (Dwi Haryanti, 2024) Hal ini menegaskan bahwa budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masmino Dwi Area

Di Pt. Masmino Dwi Area, kinerja karyawan dipengaruhi oleh elemen kompensasi. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat mendorong pekerja untuk berupaya lebih keras dan melakukan pekerjaannya dengan lebih cepat. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai secara finansial atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai atau bahkan melampaui target kerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi yang memadai. Pekerja yang yakin bahwa mereka mendapatkan kompensasi dan tunjangan yang adil, kemungkinan besar akan mengabdikan pada perusahaan dan bertahan lebih lama.

Kompensasi yang mencakup berbagai manfaat seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan program kesejahteraan lainnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kesejahteraan mereka diperhatikan oleh perusahaan cenderung lebih produktif dan kurang stres. Kompensasi tidak hanya dalam bentuk gaji, tetapi juga bonus, insentif, dan penghargaan. Pemberian bonus atau penghargaan atas kinerja yang baik dapat berfungsi sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi, yang mendorong karyawan untuk terus berprestasi. Program kompensasi yang mencakup peluang untuk pelatihan dan pengembangan profesional dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keahlian pekerja, sehingga meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan karir mereka cenderung lebih bersemangat dan produktif. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. (Heriyanto, 2020) (Zulfanni & Nugraha, 2021) (Abadi et al., 2023) hal ini mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi..

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masmino Dwi Area

Di Pt. Masmino Dwi Area, variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja di perusahaan. PT. Masmino Dwi Area. Ketika pekerja mengikuti proses kerja yang ditentukan dan tiba tepat waktu, pekerjaan mereka selesai sesuai jadwal. Ini merupakan contoh disiplin kerja yang tinggi. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas karena waktu kerja digunakan secara efisien tanpa banyak gangguan

atau penundaan. Disiplin kerja juga berarti karyawan mengikuti standar kualitas yang telah ditetapkan. Dengan mematuhi prosedur dan pedoman kerja, kualitas output karyawan dapat lebih terjamin, yang sangat penting terutama di industri yang mengutamakan presisi dan akurasi seperti pertambangan. Di PT. Masmino Dwi Area yang bergerak di sektor pertambangan, disiplin kerja sangat penting untuk keselamatan kerja. Karyawan yang disiplin lebih cenderung mematuhi protokol keselamatan, mengurangi risiko kecelakaan dan cedera di lingkungan kerja. Ini tidak hanya menjaga keselamatan karyawan tetapi juga mengurangi biaya terkait dengan kecelakaan kerja.

Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa semua bagian dari operasi berjalan sesuai dengan rencana dan jadwal. Ini sangat penting dalam industri pertambangan di mana keterlambatan atau ketidaktepatan dalam satu bagian proses dapat mempengaruhi keseluruhan operasi. Disiplin kerja membantu karyawan fokus pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu, sehingga membantu bisnis mencapai tujuan produksinya. Pekerja yang berperilaku baik biasanya menunjukkan rasa akuntabilitas yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. (Nuro, 2017) (Tambuwan et al., 2021) (Muna & Isnawati, 2022) kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Budaya organisasi berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan di Pt. Masmino Dwi Area. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika perusahaan memiliki budaya positif. Karyawan biasanya berkinerja lebih baik dan lebih produktif ketika mereka merasa dihargai dan didukung. Di Pt. Masmino Dwi Area, dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan dan kompensasi yang seimbang dan bersaing dapat mendorong pekerja untuk berupaya lebih keras dan melakukan pekerjaannya dengan lebih cepat. Temuan penelitian Variabel disiplin kerja memberikan dampak pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Masmino Dwi Area. Ketika pekerja mengikuti proses kerja yang ditentukan dan tiba tepat waktu, pekerjaan mereka selesai sesuai jadwal. Ini merupakan contoh disiplin kerja yang optimal. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas akibat pemanfaatan waktu kerja. digunakan secara efisien tanpa banyak gangguan atau penundaan.

Penelitian berikut ini sangat disarankan karena penelitian tentang budaya organisasi, kompensasi, dan kedisiplinan kerja. terkait kerja pegawai masih tergolong jarang di Indonesia. Diharapkan penelitian berikutnya dapat memperluas jumlah sampel dan menyempurnakan tujuan penelitian agar menghasilkan estimasi yang lebih akurat. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, PT Masmino Dwi Area harus memperhatikan ketiga aspek ini secara seimbang: Budaya Organisasi: Membangun budaya yang positif, inklusif, dan inovatif untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Kompensasi: Menyediakan kompensasi yang adil dan kompetitif untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Disiplin Kerja: Menerapkan disiplin kerja yang ketat namun adil untuk memastikan efisiensi, keamanan, dan pencapaian target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Hotel DEF, Canggu, Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150–155. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i2.245>
- Anak Agung Dwi Widyani, T. V. K. I. Y. P. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 3(11), 49–58.
- Arianda Destranata, D., & Heri Kusuma, D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Sekecamatan Sukatani*.
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Dwi Haryanti, E. W. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1–9.
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Glenardy, Romi, M., Ricky, & Wulandari, B. (2022). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Kualitas Audit, Good Corporate Governance, Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Bank Bca Area Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 13(1), 2614–1930. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/38827>
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 151–168.
- Meldiana, M., Fajrillah, F., & Ginting, R. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(1), 20–25. <https://ejournal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/703/462>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mutmainna, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jas Mulia Palm Iol Mill Di Luwu Utara*. 1–18. <http://repository.umpalopo.ac.id/3614/>
- Nuro, L. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Dampaknya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. United Transindo Sidoarjo. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.

- Pudjiati, P., & Khabibah, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln(Persero) Up3 Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 111–121. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.116>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Alfabeta.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>
- Suryati, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sawit Abadi. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 10(2), 40–52. <https://ijcoreit.org/index.php/coreit/article/view/321>
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 37–49.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224–227.
- 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>
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 772–780. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29787>