




Bu Arin23

Pengaruh Budaya Organisasi

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Syntax Corporation

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3307817302

Submission Date

Aug 4, 2025, 10:40 AM GMT+7

Download Date

Aug 4, 2025, 10:44 AM GMT+7

File Name

dan_Kompensasi_Finansial_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT._Ker.docx

File Size

5.7 MB

11 Pages

4,963 Words

34,552 Characters

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- Bibliography

Exclusions

- 1 Excluded Source

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 13%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 16% Internet sources
- 13% Publications
- 9% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.stekom.ac.id	2%
2	Internet	jurnal.iseibandung.or.id	2%
3	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
4	Internet	core.ac.uk	<1%
5	Internet	pdffox.com	<1%
6	Internet	j-las.lemkomindo.org	<1%
7	Internet	dspace.uii.ac.id	<1%
8	Publication	Karmila Karmila, Ichwan P. Syamsuddin, Rafiuddin Rafiuddin. "The Influence of t...	<1%
9	Internet	adoc.pub	<1%
10	Student papers	Universitas Jember	<1%
11	Internet	docobook.com	<1%

12	Internet	journal.ikopin.ac.id	<1%
13	Internet	journalpedia.com	<1%
14	Publication	Fauzi F. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINE...	<1%
15	Student papers	University of Muhammadiyah Malang	<1%
16	Student papers	iGroup	<1%
17	Internet	jurnal.unswagati.ac.id	<1%
18	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
19	Internet	ejournal.arimbi.or.id	<1%
20	Internet	garuda.ristekdikti.go.id	<1%
21	Internet	id.123dok.com	<1%
22	Publication	Evi Marlina, Niki Wulandari, Wira Ramashar. "Peran Organizational Citizenship Be...	<1%
23	Publication	Nila Dianingsih, Akhmad Taqiyuddin. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lin...	<1%
24	Student papers	Universitas Muhammadiyah Surakarta	<1%
25	Internet	dokumen.tips	<1%

26	Internet	www.researchgate.net	<1%
27	Publication	Henry Widya Prasetya, Dimas Adi Perwira, Vania Athalia Rosilawati. "Analisis Laju..."	<1%
28	Internet	journal.widyakarya.ac.id	<1%
29	Internet	jptam.org	<1%
30	Internet	jurnal.polgan.ac.id	<1%
31	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
32	Publication	Daspar Daspar, Rismawati Rismawati. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplina..."	<1%
33	Publication	Khoridatil Bahiyah, Seger Priantono, Dedi Joko Hermawan. "Pengaruh Budaya Or..."	<1%
34	Internet	digilib.unila.ac.id	<1%
35	Internet	eprint.stieww.ac.id	<1%
36	Internet	jurnal.alazhar-university.ac.id	<1%
37	Internet	www.infeb.org	<1%
38	Internet	e-journal.umc.ac.id	<1%
39	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%

40	Internet	miratannia.blogspot.com	<1%
41	Internet	pasca-umi.ac.id	<1%
42	Internet	pt.scribd.com	<1%
43	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
44	Internet	repository.usni.ac.id	<1%
45	Internet	ujicoba.stekom.ac.id	<1%
46	Publication	Dito Wahyutomo, Irawan Fakhruddin Mahali Zikri. "Budaya Organisasi Sebagai Fak...	<1%
47	Publication	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupa...	<1%
48	Publication	Ludfiono, Ahmad Badawi Saluy. "REVITALISASI SDM DALAM PROSES TRANSFORM...	<1%
49	Student papers	Universitas Diponegoro	<1%
50	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
51	Internet	journal.poltekim.ac.id	<1%
52	Internet	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id	<1%
53	Internet	repository.um-surabaya.ac.id	<1%

54	Publication	Adistia Pratiwi, Urwanto. "PENGARUH KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KINERJA KE...	<1%
55	Publication	Kaharuddin Kaharuddin, Azhary Ismail, Andi Irfan. "Pengaruh Motivasi dan Pemb...	<1%
56	Publication	Susilowati Ningsih. "Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Kerja T...	<1%
57	Publication	Fereddy Siagian, Listyaningsih Listyaningsih, Susilawati Susilawati. "Kepemimpin...	<1%
58	Publication	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advance...	<1%

**EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)**

p-ISSN : 1979-0155 (print) e-ISSN : 2614-8870 (online)

Vol. 18, No. 1, Juli 2025

<https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis>

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia

Ahmad Ainul Yaqin¹, Fajrin Dwi Ariani², Siti Fatimah Azzahra³, Dedi Muhammad Siddiq⁴¹²³⁴ Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, IndonesiaEmail author: ahmad.123020303@ugj.ac.id¹, fajrin.123020291@ugj.ac.id², siti.123020293@ugj.ac.id³, dedisiddiq@ugj.ac.id⁴

Article Info

Article history:

Received Januari 3, 2025

Revised Februari 17, 2025

Accepted June 28, 2025

Keywords:

Organizational Culture
Job Satisfaction
Financial Compensation
Employee Performance

ABSTRACT

The relationship between organizational culture, job satisfaction and financial compensation on employee performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon is the subject of this study. A quantitative approach was applied in this study, using multiple regression analysis processed through SPSS software version 26. This study involved a sample of 111 people randomly selected from 153 people in the study population. Organizational culture and job satisfaction have a significant influence on employee performance. A strong organizational culture as high job satisfaction can create a pleasant work environment, increase employee motivation, loyalty, and productivity. Financial compensation, on the other hand, has an insignificant impact and may even be negatively correlated with employee performance. This suggests that a mismatch between expected compensation and what actually happens may reduce the desire to work. Therefore, improving employee performance can only be achieved by improving organizational culture and ensuring that employees remain satisfied with their jobs rather than relying solely on compensation.

Corresponding Author:

Dedi Muhammad Siddiq,
Universitas Swadaya Gunung Jati
Jalan Pemuda No. 32, Sunyaragi, Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132
Email: dedisiddiq@ugj.ac.id

ABSTRAK

Hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon adalah subjek penelitian ini. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 111 orang yang terpilih secara acak dari 153 orang populasi dalam penelitian. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat juga kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja menjadi menyenangkan, menambah motivasi, kesetiaan, dan produktivitas karyawan. Kompensasi finansial, di sisi lain, memiliki dampak yang tidak signifikan dan bahkan mungkin berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kompensasi yang diharapkan dan apa yang sebenarnya terjadi dapat mengurangi keinginan untuk bekerja. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan hanya dapat dicapai dengan meningkatkan budaya organisasi dan

memastikan bahwa karyawan tetap puas dengan pekerjaan mereka daripada hanya mengandalkan kompensasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan badan usaha yang berada di bawah kepemilikan pemerintah yang bertanggung jawab dalam sektor transportasi darat dan memegang peran penting sebagai penyedia layanan perkeretaapian di Indonesia (Rochmah Ika et al., 2019). Mengingat perannya yang strategis dalam menghubungkan berbagai kota dan wilayah. Dalam beberapa dekade terakhir, sektor perkeretaapian nasional menunjukkan tren perkembangan yang signifikan, seiring dengan meningkatnya kebutuhan mobilitas masyarakat dan efisiensi logistik. Pemerintah bersama dengan pihak operator terus berupaya melakukan pembenahan dalam aspek pelayanan publik, peningkatan standar keamanan, serta optimalisasi kenyamanan perjalanan bagi pengguna jasa (Laksamana & Saripudin, 2024). Keberhasilan dalam pembangunan jaringan perkeretaapian tidak terlepas dari kontribusi nyata seluruh sumber daya manusia yang terlibat, khususnya para karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) (Rochmah Ika et al., 2019). Karyawan memegang peranan yang sangat penting karena berpotensi meningkatkan keunggulan kompetitif dan kontribusi strategis terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Atas dasar itu, peran serta fungsi seorang karyawan adalah untuk mendukung kelancaran produktivitas, memaksimalkan kinerja, dan menggunakan waktu secara efektif. Hal ini dikarenakan apabila karyawan tidak mampu menunjukkan kinerja yang produktif dan efisien, maka peran mereka sebagai aset strategis perusahaan akan mengalami penurunan nilai secara signifikan (Adhiguna & Hartono, 2023).

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian kerja yang diperoleh setiap individu yang berada dalam organisasi, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas, sebagai bentuk dari realisasi pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja menggambarkan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan harapan organisasi (Abadiyah, 2016). Dilihat dari sudut pandang PT Kereta Api Indonesia (PT KAI), kinerja karyawan memegang peranan penting sebagai entitas bisnis yang beroperasi dalam sektor layanan transportasi publik yang strategis dan berkaitan dengan keselamatan dan kenyamanan publik. Kinerja yang maksimal dari setiap karyawan akan mendukung kelancaran operasional kereta api, pelayanan yang tepat waktu, keselamatan perjalanan, dan kualitas pelayanan bagi penumpang. Karyawan dengan kinerja yang buruk dapat menimbulkan masalah serius, termasuk risiko keselamatan yang dapat membahayakan perusahaan dan pelanggannya. Oleh karena itu, peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan memegang peranan yang menjadi faktor kunci dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia PT KAI. Kinerja yang optimal mencerminkan seberapa efektif perusahaan telah mengembangkan budaya kerja yang positif, memberikan kepuasan kepada karyawan, dan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan. Semua elemen ini secara kolektif berkontribusi dalam membangun ekosistem kerja yang mendukung peningkatan kinerja yang berfokus pada pemberian layanan terbaik.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai suatu sistem yang kompleks yang terdiri atas keyakinan bersama, asumsi dasar, prinsip-prinsip yang dijadikan pedoman, serta simbol-simbol tertentu yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Dengan membentuk budaya organisasi yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk memastikan efektivitas kerja yang berorientasi pada realisasi visi serta misi perusahaan (Alqawiyu & Putra, 2023). Sementara itu, menurut (Erdi et al., 2022) budaya organisasi adalah sebuah konstruk yang mencakup sekumpulan prinsip, kepercayaan, serta pola tindakan yang secara kolektif membentuk jati diri mendasar suatu organisasi, sekaligus berperan dalam mengarahkan sikap serta perilaku para anggotanya di lingkungan kerja. Kajian mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan variasi hasil, tergantung pada konteks organisasi, metode pengukuran, serta faktor-faktor mediasi yang terlibat. Dari studi yang dilakukan (Alfian & Susanti, 2023) menyimpulkan bahwa eksistensi budaya organisasi yang kuat dapat berpotensi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengimplikasikan bahwa ketika terjadi perbaikan sistematis terhadap elemen-elemen budaya organisasi secara langsung berperan dalam mendukung perbaikan kinerja organisasi, baik pada level individu maupun kolektif. Sedangkan berdasarkan temuan dalam penelitian (Mewahaini & Sidharta, 2022) diketahui bahwa budaya organisasi tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kinerja karyawan. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa apabila terjadi perubahan atau pergeseran dalam budaya organisasi tidak secara konsisten berdampak terhadap kinerja karyawan.

44 Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk motivasi internal, menjaga moral kerja, serta mendorong terciptanya kedisiplinan dan peningkatan prestasi kerja. Faktor ini menjadi elemen strategis dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif (Gulo, 2024). Sementara, menurut (Tanjung & Rasyid, 2023) kepuasan kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi situasional yang bersifat subjektif, di mana individu merasakan pengalaman yang menyenangkan atau sebaliknya dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merepresentasikan persepsi, sikap, serta penilaian subjektif individu terhadap berbagai aspek yang melekat pada pekerjaannya termasuk tanggung jawab, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berbagai studi yang meneliti keterkaitan antara persepsi kepuasan kerja dengan pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi menghasilkan temuan yang beragam dan tidak selalu konsisten. Sebagaimana diungkapkan dalam riset yang dilakukan oleh (Tanjung & Rasyid, 2023) membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa seiring dengan meningkatnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Sedangkan menurut temuan yang diperoleh melalui penelitian (Rohimah et al., 2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti ketidaksesuaian antara keinginan karyawan untuk mendapatkan promosi yang adil dan pemahaman mereka tentang tanggung jawab pekerjaan, serta ketidakpuasan umum dengan berbagai aspek pekerjaan.

53 Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi yang disalurkan oleh perusahaan untuk karyawan yang telah menunjukkan kinerja mereka. Jenis kompensasi ini mencakup imbalan finansial maupun non-finansial, yang bertujuan untuk menciptakan rasa dihargai dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Secara khusus, kompensasi finansial merujuk pada pemberian imbalan finansial dalam bentuk uang, yang dapat disalurkan baik melalui mekanisme langsung maupun tidak langsung sesuai dengan periode pemberian yang telah ditentukan (Ismantara & Pranatasari, 2019). Sementara, menurut (Ariskha et al., 2020) kompensasi bertujuan untuk membalas upaya yang telah dilakukan oleh tenaga kerja dalam mendukung proses operasional dan pengembangan perusahaan, untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif sekaligus mendukung keberlanjutan operasional. Berbagai studi yang meneliti keterkaitan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan menghasilkan temuan yang beragam dan tidak selalu konsisten. Merujuk pada hasil riset terdahulu oleh (Karyanto et al., 2025) mengemukakan bahwa penyediaan kompensasi finansial mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut (Viddy et al., 2020) mengindikasikan bahwa kompensasi berbasis finansial tidak menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut terjadi akibat karyawan merasa kenaikan gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan tidak mencukupi serta tidak selaras dengan harapan mereka, oleh karena itu menimbulkan kekecewaan dan kurangnya motivasi.

12 Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kinerja dan kualitas karyawan sangat mempengaruhi pencapaian target operasional perusahaan. Sangat oenting untuk memiliki tenaga kerja yang adaktif dan berkinerja tinggi karena perkembangan teknologi yang pesat serta meningkatnya kebutuhan akan layanan publik, khususnya disektor transportasi seperti PT Kereta Api Indonesia (Persero). Namun demikian upaya untuk meningkatkan potensi karyawan masih menghadapi banyak tantangan, terutama terkait dampak budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja dan kompensasi.

Fenomena menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya organisasi berinteraksi dengan kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan produktivitas individu. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi empiris yang relevan untuk kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menunjang pengembangan strategi yang lebih efisien guna mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut dalam membentuk kualitas kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

36 2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana pencapaian atau output yang dihasilkan dalam rangka memenuhi kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Capaian ini tidak muncul secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh beragam faktor yang saling berkaitan. Secara umum, kinerja merupakan capaian yang dihasilkan melalui tahapan proses yang bersifat multidimensional dan kompleks, melibatkan aspek internal seperti motivasi, kompetensi, dan sikap kerja individu, serta faktor eksternal yang mencakup kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajerial. Selain itu, peran kebijakan strategis perusahaan, termasuk sistem penghargaan, pelatihan, dan kepemimpinan, turut memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan (Mutholib, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil interaksi antara kemampuan individu, keterampilan yang dimilikinya, serta tingkat usaha yang diberikan dalam konteks situasi tertentu. Dengan kata lain, performa seseorang dalam

menyelesaikan tugas sangat dipengaruhi oleh sejauh mana ia mampu mengintegrasikan kapasitas personal dan profesionalnya dengan intensitas kerja yang dilakukan, serta bagaimana ia merespons kondisi eksternal yang dihadapinya. Kemampuan mencakup aspek kognitif dan teknis, sementara keterampilan lebih menekankan pada penguasaan praktis terhadap tugas-tugas tertentu. Situasi yang dimaksud bisa mencakup lingkungan kerja, tekanan waktu, dukungan atasan, hingga ketersediaan sumber daya (Mauli & Mukaram, 2016).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai faktor sosial yang bersifat implisit dan tidak terlihat secara fisik, yang dapat memotivasi individu dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tanpa disadari, setiap anggota organisasi menyadari budaya yang ada di dalam organisasinya (Alfian & Susanti, 2023). Beberapa elemen yang penting untuk membangun budaya organisasi adalah: (1) Kepemimpinan, suatu organisasi memerlukan sosok pemimpin yang tidak hanya mampu memberikan arahan strategis, tetapi juga memiliki integritas dan keteladanan yang menjadikannya figur panutan bagi seluruh anggota tim (2) Komunikasi, komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan merupakan prasyarat penting dalam menyatukan perbedaan budaya dan kebiasaan personal yang terbentuk dari pengalaman yang beragam (3) Motivasi, motivasi merupakan faktor yang memberikan dorongan dan Mendorong peningkatan semangat kerja individu untuk membangun kemauan berkolaborasi, meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta mengarahkan seluruh potensi dan energi kerja guna mencapai tingkat kepuasan yang optimal (Praharsyarendra, 2020).

Studi terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi faktor penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan kesesuaian dengan temuan (Erdi et al., 2022; Praharsyarendra, 2020) menjadi acuan awal selama proses pengembangan hipotesis pertama, yaitu: H1: Budaya organisasi diduga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada suatu keadaan psikologis yang mencerminkan tingginya tingkat penerimaan individu terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan sikap positif, rasa nyaman, dan kecintaan terhadap tugas yang dijalankan. Tingkat kepuasan dalam bekerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya hubungan interpersonal yang harmonis antara karyawan, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Gulo, 2024). Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai suatu karakteristik yang bersifat subjektif dan personal, mengingat tingkat kepuasan yang dirasakan setiap karyawan sangat dipengaruhi oleh sistem nilai pribadi yang dianut. Perbedaan latar belakang, kebutuhan, dan persepsi antarindividu menjadi faktor utama yang menyebabkan variasi dalam tingkat kepuasan kerja. Ketika lebih banyak elemen dalam lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan, maka hal tersebut berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, antara lain kompensasi finansial (gaji), karakteristik pekerjaan itu sendiri, kualitas hubungan antar rekan kerja, efektivitas supervisi atau pengawasan, serta peluang untuk memperoleh promosi jabatan (Sibagariang et al., 2025).

Studi terdahulu mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian (Sibagariang et al., 2025; Gulo, 2024) menjadi acuan awal dalam pengembangan hipotesis kedua, yaitu:

H2: Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merujuk pada seluruh bentuk apresiasi formal dari organisasi terhadap kinerja dan dedikasi karyawan sebagai balasan atas kontribusi individu dalam pencapaian kinerja. Imbalan ini dapat diimplementasikan dalam wujud pembayaran langsung maupun tidak langsung (Kurniawan et al., 2025). Kompensasi finansial secara umum terbagi ke dalam dua kategori utama, yakni kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi gaji pokok, upah, bonus kinerja, dan pendapatan penjualan. Sementara itu, kompensasi finansial tidak secara langsung diberikan dalam bentuk berbagai fasilitas tambahan yang bersifat finansial namun tidak diterima secara langsung oleh individu, meliputi tunjangan asuransi tenaga kerja (seperti Jamsostek), bantuan sosial, pembiayaan layanan kesehatan, serta hak atas cuti berbayar. Kedua bentuk kompensasi tersebut secara kolektif berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung retensi tenaga kerja dalam organisasi (Karyanto et al., 2025).

Studi terdahulu menjelaskan bahwa kompensasi finansial berfungsi signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian (Ariskha et al., 2020; Karyanto, 2025) menjadi acuan awal dalam pengembangan hipotesis ketiga, yaitu:

H3: Kompensasi finansial diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur relasi antara variabel yang diukur secara sistematis dan objektif melalui analisis data numerik. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah sumber data primer, yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner berbasis web, seperti Google Forms. Instrumen pengumpulan data disusun dalam format skala Likert 5 poin, di mana respon "sangat setuju" diberikan skor tertinggi yaitu 5, sedangkan respon "sangat tidak setuju" diberikan skor terendah yaitu 1. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus slovin dengan asumsi tingkat kesalahan sebesar 5% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N: Ukuran populasi

n: Ukuran sampel

e: Margin of Error (5%)

Dari total 153 karyawan, sebanyak 111 responden ditentukan sebagai sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Mayoritas responden (95%) merupakan pegawai outsourcing, sementara sisanya (5%) adalah pegawai organik. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model analisis.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam rangka membuktikan kualitas instrumen pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini, dilakukan dua jenis pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan guna menilai tingkat efektivitas instrumen dalam menilai variabel yang bersangkutan secara tepat dan akurat. Dengan kata lain, validitas mencerminkan kemampuan alat ukur dalam merepresentasikan konsep yang sedang diteliti secara benar. Seiring dengan itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen, yaitu sejauh mana alat ukur menghasilkan data yang stabil dan serupa apabila diterapkan secara berulang pada objek yang sama dalam kondisi yang relatif serupa. Pengujian ini penting untuk menjamin bahwa hasil yang diperoleh dari pengukuran bukan merupakan kebetulan semata, melainkan cerminan dari ketepatan instrumen yang konsisten dalam pengukuran.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Kode Instrumen	Nilai <i>Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,532	0,837
	Y1.2	0,659	
	Y1.3	0,644	
	Y1.4	0,608	
	Y1.5	0,633	
	Y1.6	0,571	
	Y1.7	0,623	

EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)

p-ISSN: 1979-0155
e-ISSN: : 2614-8870

Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,764	0,871
	X1.2	0,676	
	X1.3	0,617	
	X1.4	0,678	
	X1.5	0,791	
	X1.6	0,717	
	X1.7	0,580	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,630	0,888
	X2.2	0,684	
	X2.3	0,691	
	X2.4	0,716	
	X2.5	0,704	
	X2.6	0,734	
	X2.7	0,671	
Kompensasi Finansial (X3)	X3.1	0,587	0,861
	X3.2	0,645	
	X3.3	0,664	
	X3.4	0,721	
	X3.5	0,810	
	X3.6	0,747	
	X3.7	0,586	

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel. Validitas instrumen diperoleh melalui analisis nilai Corrected Item-Total Correlation, dengan acuan bahwa validitas suatu item ditentukan berdasarkan tingkat korelasi lebih dari 0,1848 (r tabel untuk $n = 111$, $\alpha = 0,05$). Pada variabel budaya organisasi (X_1), nilai korelasi setiap item berkisar antara 0,580 hingga 0,791, sehingga seluruh item dianggap valid. Variabel kepuasan kerja (X_2) juga menunjukkan validitas yang baik dengan nilai korelasi antara 0,630 hingga 0,734. Selanjutnya, pada variabel kompensasi finansial (X_3), nilai korelasi tiap item berada dalam rentang 0,586 hingga 0,810, menunjukkan bahwa semua item valid. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) juga memenuhi syarat validitas, dengan nilai korelasi berkisar antara 0,532 hingga 0,659.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilaksanakan melalui pendekatan perhitungan nilai Cronbach's Alpha terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871. Sementara itu, variabel kepuasan kerja (X_2) memperoleh nilai sebesar 0,888, variabel kompensasi finansial (X_3) sebesar 0,861, dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,837. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Seluruh nilai melebihi ambang batas 0,70, oleh karena itu keseluruhan indikator pernyataan dapat dikategorikan sebagai valid dan reliabel, serta memenuhi syarat untuk tahap analisis berikutnya.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia
Ahmad Ainul Yaqin¹, Fajrin Dwi Ariani², Siti Fatimah Azzahra³, Dedi Muhammad Siddiq⁴

6

4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik menjadi bagian penting dalam analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menjamin bahwa model yang digunakan telah memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan agar hasil estimasi menjadi valid dan reliabel. Tahapan pertama dalam uji ini adalah uji normalitas, yang dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov guna menilai apakah distribusi residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas yang berfungsi untuk mendeteksi gejala hubungan linier yang berlebihan antar variabel bebas. Jika multikolinearitas terjadi, maka interpretasi terhadap koefisien regresi menjadi tidak valid. Terakhir, dilakukan uji heteroskedastisitas dengan tujuan untuk menilai adanya ketidakhomogenan varians pada residual dari satu observasi lainnya. Jika terjadi ketidakhomogenan varians, dapat mengganggu efisiensi estimasi dan menurunkan validitas model. Oleh karena itu, ketiga uji ini memiliki peran penting dalam menjamin bahwa asumsi dasar regresi terpenuhi sebelum dilakukan interpretasi hasil analisis.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama Tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig >0,05	0,163	Lolos Uji Normalitas
Uji Multikolonieritas	Toleransi VIF	T > 0,10 VIF < 10	T 0,417	Lolos Uji Multikolonearitas
			VIF 2,396	
			T 0,245	
			VIF 4,085	
Uji Heteroskedastisitas	Glejser	Sig > 0,05	T 0,394	Lolos Uji Heteroskedastisitas
			VIF 2,540	
			0,138	
			0,875	
			0,197	

Sumber: Hasil *output SPSS 26*

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji T

Untuk mengidentifikasi kontribusi setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, digunakan uji-t. Uji ini berfungsi untuk mengevaluasi tingkat signifikansi dan kekuatan peran variabel independen dalam memberikan kontribusi terhadap pergeseran atau variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Pelaksanaan pengujian dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 atau setara dengan tingkat kepercayaan 95%, yang berarti bahwa kemungkinan kesalahan tipe I ditetapkan sebesar 5%. Hasil dari uji-t digunakan sebagai landasan dalam proses pengambilan keputusan terhadap hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi analisis dan nilai alpha. Apabila nilai signifikansi yang didapat berada dibawah 0,05, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis penelitian diterima. Uji ini memegang peranan penting dalam validasi model, khususnya dalam mengonfirmasi relevansi teoritis dari setiap prediktor yang digunakan.

Tabel 3. Uji T

EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)	p-ISSN: 1979-0155 e-ISSN: : 2614-8870
--	--

	Unstandardized Coefficient		P-Value	Alpha	Signifikansi	Kesimpulan
	B	Std. Error				
(Constant)	9,889	2,145	,000	0,05		
X1	,472	,105	,000	0,05	Signifikan	Diterima
X2	,346	,119	,005	0,05	Signifikan	Diterima
X3	-,130	,086	,134	0,05	Tidak Signifikan	Ditolak

Sumber: Hasil output SPSS 26

Berdasarkan output analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan berikut: $Y = 9,889 + 0,472X_1 + 0,346X_2 - 0,130X_3$. Dalam persamaan ini, Y merepresentasikan variabel kinerja karyawan, sedangkan X₁, X₂, dan X₃ masing-masing menunjukkan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial. Interpretasi dari model tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel budaya organisasi (X₁) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,472 satuan. Demikian pula, kenaikan sebesar satu satuan pada variabel kepuasan kerja (X₂) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,346 satuan. Sementara itu, variabel kompensasi finansial (X₃) menunjukkan hubungan negatif, di mana kenaikan sebesar satu satuan pada variabel justru menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,130 satuan.

Namun, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tidak seluruh variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Budaya organisasi (X₁) ditandai dengan nilai p value sebesar 0,000 yang menunjukkan signifikansi tinggi pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kepuasan kerja (X₂) di tandai dengan nilai p value sebesar 0,005 yang menunjukkan signifikansi tinggi pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sementara itu, kompensasi finansial (X₃) ditandai dengan nilai p value sebesar 0,134 menunjukkan variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi terdiri dari kumpulan nilai-nilai dasar yang ditetapkan dan dikembangkan oleh suatu kelompok untuk membantu perusahaan mempertahankan integritas internal dan mengatasi ancaman dari luar dan nilai-nilai ini perlu ditransmisikan kepada anggota baru organisasi. Selaras dengan temuan yang diperoleh (Alfian & Susanti, 2023) yang menyatakan bahwa kompetisi yang sehat di antara karyawan dapat mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang dapat menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh lembaga.

Sementara itu, hasil riset yang dilakukan (Mustikaningsih, 2020) mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak berkontribusi signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Namun, budaya organisasi terdiri dari banyak hal penting, seperti serangkaian norma sosial, prinsip utama, landasan filosofis, ketentuan formal, dan aturan perilaku yang diamati. Iklim organisasi dan sifatnya juga dapat memengaruhi sikap dan pola kerja karyawan. Namun, dalam konteks penelitian ini, elemen-elemen tersebut belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung yang dapat disebabkan oleh lemahnya internalisasi nilai-nilai budaya dalam keseharian kerja atau kurangnya keselarasan antara budaya organisasi dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya, mencakup aspek-aspek seperti kondisi lingkungan kerja,

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Ahmad Ainul Yaqin ¹ , Fajrin Dwi Ariani ² , Siti Fatimah Azzahra ³ , Dedi Muhammad Siddiq ⁴	8
---	---

29 kualitas interaksi antar rekan, efektivitas sistem pengawasan, serta kejelasan sistem imbalan yang diterima, mereka akan semakin terdorong untuk melakukan lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan suasana kerja, menurunkan stres, meningkatkan loyalitas, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil membuat tempat kerja yang menyenangkan bagi karyawan mereka akan lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan studi (Widayati et al., 2021) yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat kepuasan yang lebih tinggi secara umum berkorelasi positif sebagai akibat dari meningkatnya kualitas dan produktivitas kerja yang ditunjukkan individu dalam organisasi.

Sementara itu, hasil riset yang dilakukan (Arianto, 2017) mengindikasikan adanya kepuasa kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan karena aspek lain seperti kondisi lingkungan kerja, sistem pembayaran upah, hubungan interpersonal, dan motivasi internal yang lebih dominan mempengaruhi kinerja. Selain itu, jika tingkat kepuasan tidak cukup tinggi atau tidak memadai, dampaknya terhadap kinerja tidak akan signifikan, terutama jika faktor lain seperti sistem hubungan kekeluargaan dan lingkungan kerja yang nyaman sudah mendukung kinerja secara lebih kuat.

30 4.6 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi finansial tidak terbukti berpengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan. Namun, hubungan yang terbentuk memperlihatkan kecenderungan yang negatif. Hal ini bisa berarti ada kesenjangan antara ekspektasi pegawai terkait kompensasi dan kondisi nyata yang mereka temui di lingkungan kerja. Ketika imbalan yang diterima dipandang tidak setara dengan tingkat beban kerja atau kontribusi yang diberikan, pegawai mungkin mengalami penurunan kinerja, bahkan merasakan rasa kurang dihargai oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan kompensasi finansial yang di dapat. Ketidakpuasan seperti ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, meskipun kompensasi adalah faktor kunci dalam pengelolaan tenaga kerja, efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh pandangan pegawai terhadap keadilan dan kecukupan sistem kompensasi yang ada di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Komara & Al Giffari, 2023) mengindikasikan adanya peningkatan kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kompensasi finansial yang diberikan perusahaan karena tidak ada kenaikan tunjangan untuk karyawan dengan masa kerja melampaui satu tahun.

55 Namun, temuan yang diungkapkan oleh (Denal Khaq et al., 2022) hasil penelitian menunjukkan hal sebaliknya, yang mana kompensasi finansial memberi kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi finansial yang disesuaikan secara adil mampu memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Sehingga perusahaan dapat lebih efisien dalam pengelolaan sumber daya.

5. PENUTUP, SARAN DAN FUTURE RESEARCH

Kesimpulan

2
3 Penelitian ini difokuskan pada dampak budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon. Merujuk dari hasil analisis data, ditemukan bahwa budaya organisasi serta kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi finansial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini memberi gambaran upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan lebih maksimal apabila difokuskan pada penguatan budaya kerja yang positif serta peningkatan kepuasan kerja. Hal tersebut diyakini mampu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus membangkitkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Saran

Saran bagi perusahaan

52
47 Menurut hasil penelitian, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon harus berkonsentrasi guna meningkatkan kinerja pekerjanya dengan meningkatkan budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan. Terbukti bahwa budaya organisasi dapat mendorong perilaku yang baik, meningkatkan loyalitas, dan membuat tempat kerja yang menyenangkan. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan semangat, produktivitas dan motivasi karyawan. Sehubungan dengan itu,

evaluasi sistem kompensasi sangat penting untuk membuatnya lebih sesuai dengan kebutuhan dan persepsi.

Saran bagi penelitian berikutnya

Guna memperoleh pengetahuan yang terperinci mengenai keterkaitan budaya organisasi dan kinerja karyawan, diperlukan pendekatan analitis komprehensif, penelitian harus memasukan variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau keterikatan karyawan (employee engagement). Fakta bahwa ada perbedaan dalam hasil mengenai kepuasan karyawan juga menunjukkan bahwa pendekatan campuran metode diperlukan untuk mengeksplorasi pandangan karyawan secara lebih menyeluruh. Studi lanjutan tentang kompensasi finansial harus mempertimbangkan faktor moderasi seperti keadilan organisasi atau transparansi sistem remunerasi. Mereka juga harus memperluas cakupan industri untuk memungkinkan perbandingan lintas sektor. Metode jangka panjang juga dapat digunakan untuk mengamati dampak kinerja pekerja dalam jangka panjang.

DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 743–758. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3413>
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Alqawiyuu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/20071/18371>
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 565–574. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.565>
- Ghozali, I. (2018). *Ghozali 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 25.
- Gulo, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 296–310.
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group). *Business Management Journal*, 15(1), 63–72. <https://doi.org/10.30813/bmj.v15i1.1565>
- Karyanto, A., Reri, K., Meliala, W., Ilmu, T., Otto, E., Serui-papua, G., Jl, A., Serui, M., Yapen, K., & Kepulauan, S. (2025). Pengaruh Kompensasi Financial dan Non Financial terhadap Kinerja Pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3.
- Komara, E., & Al Giffari, M. (2023). Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(3), 291–304. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i3.451>
- Kurniawan, D. R., Zaki, H., & Abunawas. (2025). Pengaruh kepemimpinan kharismatik, kompensasi finansial dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di burger king panam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1326–1337.
- Laksamana, P., & Saripudin, S. (2024). Digital Community Service Development and Social Entrepreneurship Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Budimas*, 05(02), 2023.

- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- 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.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Praharsyarendra, O. K. (2020). Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Start-Up Company. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 63. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.12809>
- Rochmah Ika, S., Prisasanti, A., & Rahayu, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Pada. *Jurnal.Iseibandung.or.Id*, III(2), 79–89. <https://doi.org/10.36217/ibmr.v3i2.119>
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66–77.
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). *Economics and Digital Business Review Analisis Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P T Perkebunan Nusantara I V Regional I Medan*. 6(1), 921–934.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. H. D. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Viddy, A., Gunadi, G., & Aulia, S. F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan. *E-BISMARK : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, 1(1), 24. <https://doi.org/10.46964/jebm.v1i1.359>
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Yunita Sari Mustikaningsih, R. H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 274–282.