

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SAI INDONESIA CABANG JAKARTA

Jatenangan Manalu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen Jakarta, Indonesia

email: jatenangan1960@gmail.com

Submitted: 17-01-2023; Accepted: 26-01-2023; Published : 28-01-2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. SAI Indonesia cabang Jakarta dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan reward terhadap kinerja pegawai pada cabang tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. SAI Indonesia cabang Jakarta sebanyak 62 orang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan purposive sampling dari 62 karyawan PT. SAI Jakarta yang ada di cabang Jakarta. Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda sebesar 0,735 menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi dan kompensasi) secara bersamaan atau simultan dengan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah kuat yakni nilai korelasi gandanya adalah antara 0,60 dan 0,80. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yaitu 0,54 atau 54%, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan penghargaan menyumbang 54% variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji F terlihat bahwa nilai F hitung > F tabel ($49,916 > 1,670$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kompensasi secara bersamaan (secara simultan) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SAI Indonesia cabang Jakarta dengan nilai signifikansi adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kompensasi, Prestasi kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang penting dalam sebuah organisasi, tanpa peran SDM roda organisasi tidak dapat berjalan dengan baik, sekalipun faktor-faktor lain sudah tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa manusia adalah sebagai penggerak. Mengingat pentingnya SDM dalam setiap organisasi, maka pengelolaan SDM sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan memiliki pendekatan yang berbeda dalam mengelola SDM yang bisa berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa cara perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya penguatan dalam budaya organisasi dan pemberian kompensasi kepada karyawan yang menunjukkan

kinerja baik atau yang berprestasi. Dua cara ini merupakan cara yang umum yang dilakukan perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa teori atau penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan prestasi karyawan. Wibowo dalam Viki Rosvita dkk (2017) mengungkapkan bahwa budaya sangat berpengaruh dalam menunjukkan citra sebuah organisasi, citra positif dari sebuah organisasi adalah akibat dari budaya positif yang dimiliki oleh organisasi tersebut dan sebaliknya.

Budaya perusahaan adalah dasar atau pondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Mengembangkan budaya organisasi merupakan hal yang esensial untuk menjadikan kinerja karyawan jauh lebih optimal untuk mencapai organisasi yang lebih baik. Budaya yang diciptakan organisasi / perusahaan

memberikan pandangan positif bahwa organisasi memiliki keselarasan antara tujuan dan menaikkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi alasan orang lebih nyaman terhadap organisasi. Pemberdayaan, kepercayaan diri, sikap belajar dan kerja tim adalah beberapa bentuk yang kuat dari budaya organisasi. Budaya yang baik berdampak besar pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi. Sebagaimana diutarakan oleh hakim dalam Andi Yolanda dkk (2021) bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang dapat mengaktifkan upaya dan atau keinginan serta dorongan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai target dalam dunia pekerjaan. Kompensasi adalah suatu imbalan atau imbalan yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk materiil maupun immateriil dari perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja. Jenis, bentuk dan besaran kompensasi mencerminkan penghargaan karyawan. Namun penyerahan kompensasi tersebut harus dilakukan terstruktur, sehingga menjadi pemicu bagi karyawan lain untuk meningkatkan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Sistem penghargaan yang baik, misalkan sistem reward yang mempertimbangkan kesesuaian reward dengan kebutuhan karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi dan prestasi kerjanya dihargai tinggi. Hal tersebut diyakini dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

PT. SAI Indonesia Cabang Jakarta adalah salah satu perusahaan yang sudah menerapkan kedua hal tersebut yakni budaya organisasi dan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi, namun PT.SAI Indonesia Jakarta cabang Jakarta belum tahu persis seberapa pengaruh budaya dan kompensasi berefek pada prestasi kerja. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa seberapa pengaruh budaya organisasi organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja dengan menjadikan 65 karyawan PT. SAI Indonesia Cabang Jakarta sebagai sampelnya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi kerja Karyawan

Kinerja positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan akan berdampak langsung terhadap prestasi. Prestasi kerja merupakan dampak langsung yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan dari hasil apa yang dia lakukan dalam pekerjaannya baik bersifat fisik maupun non fisik. Steers dalam Ahmad Nur Rofi (2012) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari kinerja seseorang, yang dapat dilihat dari peningkatan derajat jabatan seseorang dalam organisasi tempatnya bekerja. Penentuan prestasi kerja seseorang tentunya mengikuti rangkaian atau proses sesuai dengan ketentuan atau standar yang ada di setiap organisasi atau perusahaan. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Handoko, T. Hani (2009:135) bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana kerja karyawan dinilai atau dievaluasi oleh organisasi. Senada dengan yang disampaikan oleh DS Simanjutak dkk (2017) bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebuah sistem manajemen yang mengatur pemberian reward berdasarkan prestasi kerjanya yang tentunya prestasi setiap karyawan berbeda.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja ialah hasil yang dapat diperoleh oleh setiap karyawan setelah melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

Sedarmayanti (2017:72) ada dua belas faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja diantaranya:

- a. Motivasi Kerja,
Umumnya karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja keras dengan tekun untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.
- b. kedisiplinan
Orang dengan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja akan melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menjadi modal utama

seorang karyawan untuk mencapai target kerja yang mana berefek langsung pada kinerja karyawan tersebut.

c. Pendidikan

Pendidikan sangat berpengaruh dalam prestasi kerja seseorang karena dengan pendidikan tinggi memungkinkan dia memiliki pandangan yang lebih luas.

d. Keterampilan dan kemampuan

Jika pekerja lebih terampil, dalam arti mereka dapat bekerja lebih baik dan menggunakan ruang kerja dengan baik.

e. Budaya Organisasi

Budaya kerja yang baik akan menciptakan suasana yang baik yang berdampak pada motivasi kerja yang tinggi.

f. Tingkat Penghasilan

Ketika tingkat pendapatan seorang karyawan tinggi, hal itu menyebabkan motivasi dan konsentrasi kerja sehingga kerjanya jadi lebih efektif dan efisien.

g. Gizi dan Kesehatan

Jika karyawan dapat memenuhi kebutuhan nutrisinya dan memiliki fisik yang fit maka akan semakin kuat dalam bekerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

h. Jaminan Sosial

Ketersediaan jaminan sosial bagi setiap karyawan akan memperkuat komitmen dan moral karyawan. Jika jaminan sosial karyawan cukup, dapat menyebabkan pengisian pekerjaan. Lingkungan Kerja

i. Sarana Produksi

Kualitas fasilitas produksi mempengaruhi peningkatan kinerja staf, karena orang dapat bekerja dengan antusias di fasilitas produksi yang lebih berkualitas.

j. Teknologi

Jika teknologi yang digunakan lebih tepat, memungkinkan volume produk yang lebih tinggi dan lebih berkualitas serta mengurangi limbah bahan bekas.

k. Kesempatan Berprestasi

System karyawan berprestasi akan menciptakan psikologis bersaing atau kompetisi antar karyawan sehingga setiap karyawan ingin melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya.

3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Nurmansyah dalam Said Muamarizal dkk (2015) mengungkapkan bahwa dalam penilaian prestasi dapat diperoleh hal-hal sebagai berikut:

a. Tujuan penilaian

Ini akan menentukan kebijakan terkait dengan membandingkan kinerja semua karyawan untuk memutuskan karyawan yang berprestasi.

b. Tujuan Pengembangan

Tujuannya adalah untuk mengembangkan kompetensi / keahlian karyawan dan motivasi sebagai umpan balik karyawan dalam bekerja. Hasil dari penilaian ini akan memutuskan jenis pelatihan yang tepat untuk pengembangan karyawan tersebut.

B. Budaya organisasi

1. Definisi Budaya organisasi

Menurut Colquitt dkk Dalam Nur haris Efendi dan Sudirman (2021) budaya organisasi sebagai media untuk berbagi ilmu sosial dalam sebuah organisasi yang mencakup peraturan, norma, dan nilai yang akan membentuk etika dan perilaku karyawan.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari Edgar H. Schein yang dikutip oleh Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2005: 113) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan satu set keyakinan, norma-norma dan nilai sebagai pedoman perilaku dalam sebuah organisasi. Hal ini diperlukan untuk sebagai landasan karyawan dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge dalam Rasmulia Sembiring dan Winarto (2020) menerangkan beberapa fungsi budaya organisasi adalah sebagai identitas suatu organisasi yang dapat menstabilkan urusan sosial antar karyawan serta mewujudkan komitmen perusahaan di atas urusan pribadi atau golongan dan juga budaya organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku setiap karyawan yang ada.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Henry Simamora (2004:441) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik bersifat finansial maupun non finansial sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Dengan kata lain, kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan sebagai ganti kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Senada yang diungkapkan panggabean dalam Usman Fauzi (2014) menjelaskan tentang definisi kompensasi adalah penghargaan dari perusahaan yang diterima oleh karyawan atas segala jenis kontribusi terhadap perusahaan. Lebih lanjut lagi Saydam dalam Usman Fauzi (2014) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah imbalan atas segala sesuatu yang dikeluarkan oleh karyawan baik berupa tenaga, pikiran, dan waktu kepada perusahaan.

2. Tujuan Kompensasi

Kompensasi sangat penting diberikan karena dengan kompensasi dapat memberikan semangat kerja yang lebih, tercipta persaingan positif dalam bekerja, dan juga dapat menarik orang-orang yang berkualitas bergabung dengan perusahaan. Sebagaimana yang dikatakan Schuler dan Jackson dalam Ninuk Muljani (2002) tentang tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menciptakan suasana kerja yang kompetitif, menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan serta untuk menarik calon karyawan potensial bergabung dengan perusahaan. Oleh karena itu, sangat perlu dikondisikan oleh setiap perusahaan selain sebagai penunjang kerja yang lebih maksimal bahkan karyawan akan dengan sukarela menggunakan tenaga dan pikiran untuk meningkatkan kinerjanya, kompensasi sebagai daya tarik karyawan orang untuk bergabung dengan perusahaan tersebut.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi dalam 2 kelompok yakni kompensasi secara finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial dapat bersifat langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi non-finansial bisa berupa hal yang

sifatnya non materil seperti lingkungan kerja yang nyaman, kebutuhan kerja yang diinginkan atau bentuk lainnya. Garry Dessler (2007:46) kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji, bonus, dan komisi lainnya. Kompensasi finansial yang tidak langsung dapat berupa tunjangan Kesehatan, tunjangan pension, tunjangan Pendidikan, tunjangan perumahan, Pendidikan dan lain-lain.

R. Wayne Mondy (2008: 5) mengungkapkan kompensasi non finansial dapat berupa penghargaan yang non materil yang diterima oleh karyawan seperti kepuasan dan kenyamanan lingkungan kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam dunia kerja.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan data

Menurut Riduwan dalam Chesley Tanujaya menerangkan bahwa teknik pengumpulan data adalah "Metode pengumpulan data merupakan cara seseorang dalam mendapatkan data-data yang dibutuhkan selama penelitian. 3 teknik pengumpulan data yang digunakan dalam tulisan ini adalah studi Pustaka, penyebaran kuesioner, dan wawancara.

B. Populasi dan Sampel

Populasi ialah semua subjek yang dijadikan bahan penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti (Sunyoto, 2012:177). Dalam penentuan sample seorang peneliti dapat menggunakan semua populasi sebagai sample jika populasinnya dibawah 100 orang. Jumlah karyawan PT. SAI Indonesia cabang Jakarta adalah 62 orang, jadi dalam penelitian ini peneliti menjadikan seluruh karyawan sebagai sample penelitian. Hal ini dikuatkan oleh Suharsimi (2006:131) mengungkapkan bahwa sample adalah diambil dari Sebagian dari populasi yang ada. Namun seandainya populasi dibawah 100 orang, maka populasi tersebut dapat diambil semua sebagai sample penelitian. Pada penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sampel diambil sejumlah populasi dari karyawan PT.SAI Indonesia cabang Jakarta yaitu 62 orang

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

No	Variable penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variable	Sumber
1	Budaya Organisasi (X ₁)	Satu set keyakinan yang dilaksanakan oleh setiap karyawan dan digunakan untuk mengatasi kendala-kendal karyawan dalam beradaptasi dan sebagai dasar dalam menangani permasalahan eksternal.	(1) memiliki Inovasi dan Keberanian dalam mengambil risiko; (2) Sangat memperhatikan hal-hal yang detail.(3) mengutamakan hasil. Menjadikan Manusia sebagai asset penting. (5) mengutamakan kepentingan tim (6) Agresif dan (7) Stabil.	Chesley Tanujaya (2017)
2	Kompensasi (X ₂)	Bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa	1. keahlian kerja 2. Kualitas kerja 3. Rasa Tanggung Jawab 4. Prakarsa 5. Memiliki	Ahmad Fauzi (2014)

		dan kontribusi terhadap perusahaan.	dan kedisiplinan 6. Kerjasama yang kuat 7. Kuantitas pekerjaan	
3	Prestasi Kerja (Y)	Pencapaian seseorang dari hasil kerja yang dilakukan dalam dunia kerja.	1. Kualitas dan Kuantitas Kerja 2. Dapat diandalkan	Hasrudy Tanjung (2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Korelasi dan determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.529	.25227

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, kompensasi

Dari hasil analisis korelasi ganda dari hasil ringkasan model, nilai korelasi budaya organisasi dan penghargaan (kompensasi) karyawan terhadap kinerja adalah 0,735. Koefisien ini menunjukkan besarnya hubungan antara *dependent variable* yakni budaya organisasi dan kompensasi pada waktu yang sama atau bersamaan dengan *independent variable* yakni kinerja karyawan. Karena nilai korelasi ganda berkisar antara 0,60 hingga 0,80, maka dapat disimpulkan bahwa ada kinerja karyawan /prestasi karyawan sangat dapat dipengaruhi oleh budaya dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. . Analisis determinasi yang diaplikasikan untuk mengetahui berapa besar dampak dari variabel budaya dan reward (kompensasi) persentase terhadap prestasi karyawan. pengaruh variabel

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. SAI Indonesia Cabang Jakarta (Jatenangan Manalu)**

budaya organisasi dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa angka koefisien determinasi adalah sebesar 0,54 atau 54%. Nilai ini menunjukkan dampak dari keberadaan budaya organisasi dan pemeberian kompensasi akan mempengaruhi prestasi karyawan yakni 54% sedangkan sisanya sebesar 46% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun, dengan prosenstase 54% tersebut sudah cukup sebagai dasar bahwa budaya dan kompensasi saling berkaitan dalam menunjang prestasi karyawan.

2. Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat arah hubungan masing-masing variabel apakah setiap variabel saling berhubungan positif dan atau negative.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.886	.226		8.328	.000
Budaya organisasi	.295	.109	.396	2.691	.000
Kompensasi	.280	.113	.364	2.473	.001

a. Dependent Variable:
Prestasi kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas bentuk persamaan regresi ketiga variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 1,886 + 0,295X_1 + 0,280X_2 + e$.

Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Konstanta (a) bernilai sebesar 1,886 yang artinya jika budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1,886 (menurut skala likert berada dalam kondisi rendah)
2. Koefisien regresi (b_1) variable X_1 (budaya organisasi) adalah sebesar 0,295, nilai tersebut dapat diartikan bahwa seandainya diasumsikan X_1 (budaya organisasi) naik 1 satuan maka prestasi kerja akan naik 0,295 tingkat
3. Koefisien regresi (b_2) variable X_2 (kompensasi) adalah sebesar 0,280, angka tersebut dapat dimaknai bahwa jika diasumsikan kompensasi naik 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkatkan 0,280 tingkat.

d. Uji f

Uji F (uji koefisien regresi secara simultan diaplikasikan untuk mengetahui apakah *independent variable* (budaya organisasi dan kompensasi) secara simultan menunjukan dampak yang signifikan terhadap *dependent variable* (prestasi kerja karyawan). Hasil uji F dapat dilihat pada hasil ANOVA dengan cara mengkomparasikan antara nilai signifikansi dengan 0,05 atau membandingkan angka F hitung dengan F tabel

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.354	2	3.177	49.916	.000 ^a
Residual	5.410	85	.064		
Total	11.763	87			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Dari hasil tabel Anova dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F tabel ($49,916 > 1,670$)

maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. dikarenakan nilai F hitung (49,916) jauh lebih besar dari F tabel (3,191) maka dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap presetasi karyawan PT.SAI Indonesia cabang Jakarta yakni nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis korelasi ganda adalah 0,735 ini menunjukkan besarnya hubungan yang terjadi antara variable independen (budaya organisasi dan kompensasi) secara serentak atau simultan terhadap variable depended (prestasi kerja karyawan) adalah kuat, karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,60 - 0,80. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yaitu 0,529 atau 54% ini dapat dimpretasikan bahwa dampak budaya organisasi dan pemberian kompensasi kepada karyawan sanagt mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan dengan porsentase sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar 46% di pengaruhi oleh variable lain yang yang belum tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji F terlihat bahwa nilai F hitung $> F$ tabel (49,916 $>$ 1,670) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (secara simultan) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SAI Indonesia cabang Jakarta dengan nilai signifikansi adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05
3. Hasil penelitian ini menunjukan ada pengaruh yang kuat antara *dependent variable* terhadap *independet variable* yang dapat diaplikasikan oleh pelaku usaha dalam mengambil kebijakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saran untuk penelitian berkelanjutan untuk melakukan penelitian yang sama dengan populasi lebih heterogeny dan jumlah lebih banyak serta menggunakan random sampling.

DAFTAR PUSTAKA

- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172-181.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Handoko, T. Hani. (2009). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1)
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Muamarizal, S. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1-21.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo agung raya semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sunyoto, Danang. (2012). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Tanujaya, C. (2017). Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(1), 90-95.