

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Jambi

Trio Nurmansyah^{1*}, Jefirstson R. Riwu Kore²

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

trio.nurmansyah@gmail.com^{1*}, jefritson@uigm.ac.id^{2*}

Received 03 September 2025 | Revised 26 September 2025 | Accepted 02 Januari 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Jambi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh populasi yang berjumlah 106 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penguatan budaya organisasi dan peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan sistem penghargaan non-finansial. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan harapan dan beban kerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi ; Budaya Organisasi ; Kepuasan Kerja ; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, organizational culture, and job satisfaction on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Jambi, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with a survey method involving the entire population of 106 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that, partially, organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, while compensation shows a positive but not significant effect. Simultaneously, the three variables have a significant effect on performance. These findings highlight the importance of strengthening organizational culture and improving job satisfaction through better work environment management, interpersonal relationships, and non-financial reward systems. Moreover, it is recommended that the company reevaluate its compensation system to align with employees' expectations and workload. This study provides practical implications for management to design more targeted and sustainable human resource strategies to improve employee performance.

Keywords: Compensation; Organizational Culture; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan daya saing organisasi. Teknologi modern tidak akan berjalan optimal tanpa adanya kontribusi nyata dari pegawai yang kompeten, berkomitmen, serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, manajemen SDM dipandang sebagai faktor kunci dalam memastikan keberhasilan organisasi (Pangestu et al., 2022). Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya terbatas pada perekutan, tetapi juga mencakup upaya pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, serta

penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa adanya strategi pengelolaan yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan di tengah tekanan kompetitif global.

Kinerja pegawai menjadi indikator penting yang menentukan keberhasilan organisasi, baik dari sisi produktivitas maupun kualitas layanan. Menurut Anita et al. (2024), kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga menggambarkan sejauh mana pegawai mampu bekerja sama dalam tim dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Pegawai dengan kinerja optimal akan meningkatkan efisiensi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian target perusahaan (Hartini, 2023). Kemampuan dan motivasi berperan dalam hubungan yang tak terpisahkan dengan hasil kerja seseorang saat menjalankan tugasnya, dandekuanya berdampak pada kinerja individu (Yustini & Firmansyah, 2023). Lebih lanjut, kinerja pegawai juga berhubungan langsung dengan citra perusahaan di mata publik. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan kinerja tinggi akan lebih mudah memperoleh kepercayaan pelanggan, sedangkan rendahnya kinerja dapat menurunkan reputasi organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus terus melakukan evaluasi kinerja pegawai untuk memastikan tercapainya standar mutu layanan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sementara ketidakseimbangan kompensasi dapat menurunkan loyalitas dan kinerja (Apriyadi et al., 2023). Penelitian Pratiwi & Arwiyah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan erat dengan tingkat kepuasan dan motivasi pegawai, sehingga perlu dikelola secara tepat dan konsisten. Kompensasi yang dirasakan tidak sesuai seringkali menjadi pemicu utama turunnya semangat kerja dan meningkatnya turnover intention. Pegawai akan merasa dihargai jika kompensasi yang diterima setara dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan harus meninjau ulang sistem kompensasi agar lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pegawai.

Selain itu, budaya organisasi juga menjadi penentu keberhasilan organisasi. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat rasa kebersamaan, serta mendorong pegawai memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kualitas pelayanan (Sukartini & Gaol, 2022; Wati et al., 2024). Budaya organisasi yang kuat biasanya tercermin dari nilai-nilai yang dipegang bersama oleh seluruh anggota, seperti disiplin, kerja sama, dan integritas. Nilai-nilai ini menjadi pedoman perilaku pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan kerja. Dengan adanya budaya yang positif, pegawai merasa lebih termotivasi karena memiliki arah yang jelas dalam bekerja sesuai visi dan misi organisasi. budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dalam mempertahankan prestasi kerja dan kinerja organisasi (Riwu Kore et al., 2023).

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Azhar et al. (2020), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan berhubungan erat dengan peningkatan loyalitas serta produktivitas. Nurdin et al. (2023) menambahkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan keinginan keluar (turnover intention) dan menurunkan efektivitas organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan pegawai (employee engagement). Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan dedikasi dan antusiasme yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku kontraproduktif seperti menunda pekerjaan, absen, hingga menurunnya loyalitas terhadap organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 Jambi memperlihatkan bahwa masih terdapat keluhan pegawai terkait kompensasi yang dianggap belum seimbang dengan beban kerja. Selain itu, budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Dari sisi kepuasan kerja, beberapa pegawai merasa kurang puas terhadap fasilitas kerja, perhatian manajemen, dan hubungan antar kolega. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang tidak konsisten dan berpotensi menghambat pencapaian target organisasi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa manajemen PT. PLN UP3 Jambi masih perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap sistem pengelolaan SDM, khususnya dalam hal kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai. Jika dibiarkan, ketidakpuasan pegawai dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya turnover, serta menurunnya kualitas pelayanan listrik kepada masyarakat.



Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian Apriyadi et al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sementara Sukartini & Gaol (2022) menegaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Di sisi lain, Azhar et al. (2020) serta Nurdin et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan loyalitas dan motivasi kerja pegawai. Namun, sebagian hasil penelitian tersebut masih menunjukkan inkonsistensi, seperti temuan bahwa kompensasi tidak selalu signifikan terhadap kinerja jika faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja lebih dominan. Hal ini menimbulkan research gap yang penting untuk diteliti lebih lanjut, khususnya di lingkungan PT. PLN (Persero) UP3 Jambi, yang memiliki karakteristik unik sebagai perusahaan layanan publik dengan standar kinerja tinggi.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, penelitian ini berkontribusi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Jambi. Novelty penelitian ini terletak pada penggunaan populasi penuh (census) sehingga hasilnya mencerminkan kondisi nyata di lapangan dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan strategis oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Jambi. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 106 orang, dan jumlah tersebut sekaligus dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berbasis skala Likert lima poin yang mencakup variabel kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS, setelah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Kompensasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y) di PT. PLN (Persero) UP3 Jambi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Konstan)	14,087	3,336		4,223	,000
Kompensasi	,166	,114	,110	1,457	,148
BudayaOrganisasi	,599	,135	,446	4,427	,000
Kepuasan Kerja	,209	0,075	,267	2,781	,006

Sumber : Data hasil olah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 14,087 + 0,166X_1 + 0,599X_2 + 0,209X_3$. Hasil interpretasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dengan koefisien 0,166 dan signifikansi 0,148 ($>0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai meskipun arahnya positif. Sebaliknya, variabel budaya organisasi (X_2) dengan koefisien 0,599 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja (X_3) dengan koefisien 0,209 dan signifikansi 0,006 ($<0,05$) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, konstanta sebesar 14,087 menunjukkan adanya faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Jambi, sedangkan kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan meskipun tetap relevan untuk dipertimbangkan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dalam pengujian ini, digunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 106 - 3 - 1 = 102$, sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,98.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Konstan)	14.087	3.336		4.223	.000
Kompensasi	.166	.114	.110	1.457	.148
BudayaOrganisasi	.599	.135	.446	4.427	.000
Kepuasan Kerja	.209	0.075	.267	2.781	.006

Sumber : Data hasil olah SPSS, 2025

Variabel Kompensasi (X_1) memiliki t-hitung 1,457 dengan signifikansi 0,148, sehingga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki t-hitung 4,427 dengan signifikansi 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki t-hitung 2,781 dengan signifikansi 0,006, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresi	878.472	3	292.824	31.785	.000b
Sisa	939.688	102	9.213		
Total	1818.160	105			

Sumber : Data hasil olah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 31,785 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel ketersediaan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Jambi. Ketiga variabel bebas tersebut, ketika diuji secara bersama-sama, memberikan kontribusi nyata dalam mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Jambi. Hal ini berarti meskipun pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menjadi faktor dominan. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh sistem kompensasi yang telah bersifat standar sesuai regulasi BUMN sehingga persepsi pegawai relatif sama dan tidak menimbulkan variasi besar pada kinerja. Faktor nonfinansial seperti motivasi intrinsik, budaya kerja, dan dukungan manajemen justru menjadi pendorong utama. Temuan ini mendukung penelitian Apriyadi et al. (2023) yang menekankan pentingnya kompensasi, tetapi juga menegaskan bahwa kompensasi saja tidak cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja signifikan. Secara teoretis, hasil ini memperkuat pandangan bahwa kompensasi perlu diintegrasikan dengan faktor lain



seperti pengembangan karir dan budaya organisasi agar berdaya guna. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai kebersamaan, kedisiplinan, dan kepatuhan prosedur yang berlaku di PT. PLN UP3 Jambi menjadi penggerak perilaku kerja positif. Hal ini selaras dengan penelitian Sukartini & Gaol (2022) dan Wati et al. (2024) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan konsistensi kinerja. Secara teoretis, hasil ini memperkuat konsep bahwa budaya organisasi berperan sebagai mekanisme kontrol sosial yang mengarahkan perilaku pegawai menuju tujuan organisasi. Secara praktis, manajemen dapat memanfaatkan hasil ini dengan memperkuat internalisasi nilai budaya, misalnya melalui program pelatihan, komunikasi visi-misi yang konsisten, dan pemberian teladan oleh pimpinan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan, fasilitas, dan hubungan kerja cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan Nurdin et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung pada loyalitas dan produktivitas. Secara teoretis, hasil ini menguatkan teori motivasi Herzberg yang menempatkan kepuasan kerja sebagai faktor motivator utama. Secara praktis, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan jenjang karir, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup pegawai.

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

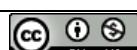
Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai bukan hanya hasil dari satu faktor tunggal, tetapi sinergi antara kompensasi yang memadai, budaya organisasi yang kuat, dan kepuasan kerja yang tinggi. Hasil ini konsisten dengan temuan Pratiwi & Arwiyah (2022) yang menyatakan bahwa kombinasi ketiga faktor ini mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Kontribusi teoretis penelitian ini adalah memberikan bukti empiris bahwa model kinerja yang menggabungkan kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja relevan untuk konteks perusahaan penyedia layanan publik. Secara praktis, hasil ini menjadi dasar bagi manajemen PT. PLN UP3 Jambi untuk merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang integratif, tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga pembentukan budaya dan penciptaan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Jambi. Secara parsial, budaya organisasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu unit kerja dengan jumlah sampel 106 pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen pengumpulan data, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh unit PLN. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek ke unit PLN lain atau menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Penghargaan



Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian ini, khususnya manajemen dan pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Jambi yang telah memberikan izin serta dukungan selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan sejawat yang telah memberikan masukan berharga demi penyempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, R., Hidayat, T., & Saputra, R. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–56.
- Apriyadi, D., Wulandari, N., & Putra, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 19(2), 101–112.
- Azhar, M., Pratama, I., & Lestari, D. (2020). Analisis kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 23–34.
- Fitria, M. (2022). Pengaruh penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 77–90.
- Hartini, S. (2023). Kinerja pegawai dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Organisasi*, 9(2), 77–88.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224–243.
- Ningrum, R. W., & Sugiarto, A. (2024). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN (studi pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 845–853.
- Nurdin, M., Yulianti, S., & Ramadhan, A. (2023). Kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 14–27.
- Pangestu, A., Suryana, D., & Fadilah, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(3), 221–233.
- Pratiwi, R., & Arwiyah, M. Y. (2022). Hubungan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Humaniora*, 6(2), 55–66.
- Riwu Kore, J. R., Kore, F. R. R., & Fellyanus Habaora. (2023). Prediktor Budaya Organisasi Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Kupang. *Jurnal Saintifik (Multi Science Journal)*, 21(2), 57–66.
- Sinaga, L. M. (2021). Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 61–70.
- Sukartini, T., & Gaol, J. L. (2022). Budaya organisasi dan dampaknya terhadap efektivitas perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 87–95.
- Wati, N., Handayani, S., & Firmansyah, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 33–42.
- Yustini, T., & Firmansyah, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 740–758.

