

PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA PT. PEGADAIAN CABANG PANAM PEKANBARU)

Sepitriani Gulo, Rian rahmat ramadhan, Hammam zaki
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: sepitriani9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dan populasi penelitian adalah seluruh karyawan cabang tersebut sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan t hitung $6,107 > t$ tabel $1,681$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Variabel Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $2,431 > t$ tabel $1,681$ dan probabilitas $0,004 < 0,05$. Sedangkan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan t hitung $1,832 > t$ tabel $1,681$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja, dengan nilai Adjusted R^2 sebesar $0,885$, yang berarti $88,5\%$ variasi Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan Budaya Kerja, sistem Kompensasi, dan program Motivasi guna mendukung peningkatan Produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Berdasarkan survey pendahuluan yang peneliti lakukan melalui wawancara kepada pimpinan cabang dan beberapa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Panam Pekanbaru, peneliti menemukan adanya variasi produktivitas karyawan karena tingkat pelayanan perusahaan yang semakin meningkat setiap harinya, akan tetapi terjadinya penurunan produktivitas bisnis yang dimiliki sumber daya manusia berdampak pada produktivitas perusahaan yang tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh rendahnya semangat kerja karyawan, terlihat dari adanya pekerja tertentu yang datang kerja setelah jam yang ditentukan, istirahat berlebihan, pulang kerja lebih awal dan perilaku lainnya. Selain itu, masih terdapat tantangan lain seperti peningkatan hasil kinerja yang belum maksimal. Hal-hal seperti ini dapat berpotensi mengganggu produktivitas pekerja dan penghambat pencapaian tujuan Perusahaan

Budaya kerja merupakan suatu semangat yang tidak dapat terlihat secara fisika yang namun mengikat individu didalam perusahaan atau organisasi untuk selalu

bergerak dan bekerja sesuai dengan budaya kerja itu. Yuliani dan Arifin (2021), mengemukakan bahwa budaya kerja berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Ketika budaya kerja dalam suatu organisasi kuat dan selaras dengan nilai-nilai karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis yang dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi adalah segala yang diterima baik berupa fisik maupun non-fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Ini dapat diartikan sebagai imbalan atau reward yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2023), kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang meningkat akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena karyawan terdorong untuk bekerja lebih maksimal.

Motivasi kerja adalah suatu semangat dan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang atau dipengaruhi oleh faktor eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, motivasi sangat penting karena memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Siregar (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Analisis regresi dalam penelitian mereka menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti hubungan antar variabel terbukti secara statistik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan adanya kendala yang ditemukan di lapangan, serta untuk memperkuat hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih dalam lagi pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu penulis bermaksud melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan".

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efisien dan efektif sesuai dengan target yang telah ditargetkan. Menurut Santoso (2023), produktivitas kerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa yang dapat dilihat melalui kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas. Menurut Sukanto et al., (2023), ada beberapa indikator produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Efisiensi
4. Motivasi Kerja
5. Lingkungan Kerja

Menurut Salim Hasbi (2025), Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, sikap, dan perilaku yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas mereka. Budaya kerja yang kokoh dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara lebih efektif dan efisien. Beberapa indikator budaya kerja menurut Tarib et al., (2023) yaitu:

1. Nilai Kerja
2. Displin
3. Inovasi
4. Kerjasama

Menurut Lelang et al., (2023) motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dari dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Pangestu (2020), ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan penghargaan
3. Kebutuhan akan tanggung jawab
4. Kesempatan berkembang
5. Dorongan mencapai target

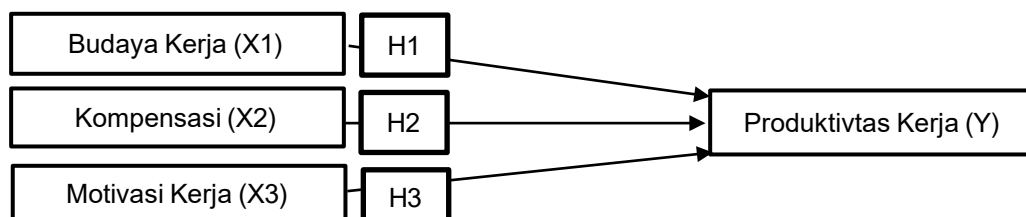
Hipotesis:

H1: Diduga Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H2: Diduga Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H3: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Pekanbaru dan target responden adalah pegawai yang terdapat di PT. Pegadaian Cabang Panam. Penelitian ini dilaksanakan dari mulai bulan November 2025 – Januari 2026. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru yang berjumlah 43 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara daring atau online melalui *survei google form* dengan tujuan mempersingkat waktu dan biaya selama penelitian. Dalam menyusun instrumen kuesioner peneliti menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data:

1. Uji Kualitas Data
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi Linear Berganda
4. Uji Hipotesis (Uji t)
5. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif Statistics

		Budaya Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0
Mean		57.53	63.07	59.09	57.53
Median		58.00	64.00	59.00	57.00
Mode		55	58	54	64
Std. Deviation		5.704	8.216	6.137	5.654
Variance		32.540	67.495	37.658	31.969
Minimum		46	36	47	46
Maximum		71	75	74	70
Sum		2474	2712	2541	2474

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 tentang analisis statistik deskriptif, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki jumlah data yang sama, yaitu 43 responden, tanpa adanya data yang hilang (missing = 0). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang disebarkan dapat diolah secara lengkap. Nilai rata-rata (mean) untuk variabel Budaya Kerja sebesar 57,53, Kompensasi sebesar 63,07, Motivasi Kerja sebesar 59,09, dan Produktivitas Kerja sebesar 57,53. Dari nilai tersebut terlihat bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Standar deviasi masing-masing variabel menunjukkan tingkat penyebaran data yang relatif kecil, yaitu 5,704 untuk Budaya Kerja, 8,216 untuk Kompensasi, 6,137 untuk Motivasi Kerja, dan 5,654 untuk Produktivitas Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung tidak terlalu bervariasi dan relatif homogen.

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Kerja	Kompe nsasi	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
N		43	43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.53	63.07	59.09	57.53
	Std. Deviation	5.704	8.216	6.137	5.654
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.114	.146	.095
	Positive	.054	.073	.146	.095
	Negative	-.073	-.114	-.101	-.089
Test Statistic		.073	.114	.146	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.192 ^c	.223 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Data Olahan 2026

Berdasarkan pada Tabel 4.15 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov signifikan pada 0,200, 0,192, 223 dan 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

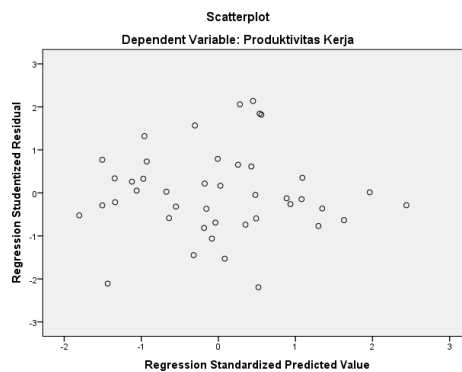
Uji Multikolirenitass

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.220	4.536
.450	2.221
.153	6.534

Sumber: Data Olahan 2026

Dari Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2026

Dari Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.789	3.650		.490	.002
	Budaya Kerja	.701	.115	.708	6.107	.000
	Kompensasi	.024	.056	.035	2.431	.004
	Motivasi Kerja	.235	.128	.255	1.832	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan 2026

Apabila nilai pada tabel diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas (Y)} = 1.789 + 0,701 X_1 + 0,24 X_2 + 0,128 X_3$$

- 1) Konstanta sebesar 1.789 artinya jika X_1 , X_2 dan X_3 tidak ada maka Produktivitas kerja sebesar 1.789
- 2) Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,701 artinya setiap kenaikan satu satuan variable

Budaya Kerja (X1) akan meningkatkan variable Produktivitas kerja sebesar 0,701. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan variable Budaya Kerja (X1), akan menurunkan variable Produktivitas kerja sebesar 0,701, dengan anggapan bahwa X1 tetap. Tanda (+)

menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.

- 3) Koefisien Regresi X2 sebesar 0,24 artinya setiap kenaikan satu satuan variable kompensasi (X2) akan meningkatkan variable Produktivitas kerja sebesar 0,24. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan variable kompensasi, akan menurunkan variable Produktivitas kerja sebesar 0,245 dengan anggapan bahwa X2 tetap. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.
- 4) Koefisien Regresi X3 sebesar 0,128 artinya setiap kenaikan satu satuan variable Motivasi (X3) akan meningkatkan variable Produktivitas kerja sebesar 0,128. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan variable motivasi, akan menurunkan variable Produktivitas kerja sebesar 0,128 dengan anggapan bahwa X2 tetap. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.

Uji T					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.789	3.650		.490
	Budaya Kerja	.701	.115	.708	6.107
	Kompensasi	.024	.056	.035	2.431
	Motivasi Kerja	.235	.128	.255	1.832

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Olahan 2026

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel budaya kerja (X1) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 6.107 > t tabel 1.681 (T-Tabel) dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel budaya kerja (X1) secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Panam Kota Pekanbaru (Y).

Hasil uji t pada variabel Kompensasi (X2) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 2.431 > t tabel 1.681 (T-Tabel) dengan probabilitas sebesar 0,004 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dan secara parsial antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Panam Kota Pekanbaru (Y).

Hasil uji t pada variabel Motivasi (X3) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 1.832 > t tabel 1.681 (T-Tabel) dengan probabilitas sebesar 0,000 yang

nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dan secara parsial antara variabel Motivasi (X3) terhadap Produktivitas kerja karyawan Pegadaian Cabang Panam Kota Pekanbaru (Y).

Hasil Koefisien Determinasoi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.885	.876	1.994
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,940. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 94%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya Adjust R Square (R²) adalah 0,885. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 88,5%, sedangkan sisanya sebesar 11,5% (100- 88,5%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis

PENUTUP

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 6,107 > t tabel 1,681 dengan probabilitas 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin baik penerapan Budaya Kerja di perusahaan, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 2,431 > t tabel 1,681 dengan probabilitas 0,004 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya, peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t, diperoleh t hitung sebesar 1,832 > t tabel 1,681 dengan probabilitas 0,000

< 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

motivasi kerja karyawan, maka produktivitas kerja mereka juga meningkat.

Saran:

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Perusahaan: Meningkatkan penerapan Budaya Kerja yang positif dan konsisten agar karyawan lebih produktif, Meninjau sistem kompensasi agar tetap adil dan kompetitif, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, Mengembangkan program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik melalui penghargaan maupun kegiatan yang memacu semangat kerja.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya, Disarankan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja, seperti kepemimpinan atau lingkungan kerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif., Memperluas jumlah responden atau cakupan wilayah penelitian agar hasil lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azam, D., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Shs Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 4, September 2022*.
- Bagya Noer Donny, Martariko Hendri, Hakim Wirahman, E. Y. (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*, 5(1), 12–28.
- Doni Zaelani, Gurawan Dayona, Wijaya, F., & Yoyo Sudaryo. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Teknik Makmur Jakarta). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 742–749. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2079>
- Hadinata, F., & Nasor, M. (2023). Implementasi Teori dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam*, 02(06), 55–68.
- Lelang, D. A. N., Ambon, K., Benardo, C., & Leuhery, F. (2023). Jurnal ekonomi, bisnis dan manajemen. *Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dn Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang(Kpkn) Ambon*, 10(2), 157–169.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta Influence Of Work Motivation , Work Environment And Wages On Employee Productivity Of Employees Pt Dayana Cipta*. 8(1), 302–311.
- Salim Hasbi, Munarawah, S. A. (2025). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat, dan kawasan pemukiman kabupaten balangan. *MSDM*, 2(1), 525–539.
- Suasapha, A. H. (2020). SSuasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/Jpar.V19i1.407>kala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 29–40.
- Sujarwadi Sujarwadi, Utari Utari, Abd. Rahman, & Firza Umar Salim. (2025). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(1), 598–608. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6658>
- Sukamto, T. A., Damayanti, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 23–38. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v6i2.323>

- Sumarni, Darwis, & Prabowo, R. E. (2024). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hidayat Anugrah Pratama. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, VII(2), 84–101.
- Sundjoto, S. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi pada Kompensasi Langsung dan Kinerja Karyawan di Industri Tekstil. *Indonesian Business Review*, 7(1), 1–17. <https://doi.org/10.21632/ibr.7.1.1-17>
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah indonesia (studi pada bank syariah indonesia kec.kabangjahe). *Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585.
- Tarib, S. M. U., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sdm (Studi Pada Asn Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado) Implementation of Five Values of the Work Culture of the Ministry of Religion in an Effort To Improve the. *Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM Pada ASN. Penelitian Ini Menggunakan Deskriptif Kualitatif, Dimana Menggambarkan Fenomena Yang Terjadi Berdasarkan Fakta*, 11(3), 1408–1415.
- Vovalia Nurkardina, Damayanti Reina, H. R., & Pendidikan, W. (2024). 3 1,2,3. *Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang)*, 10(3), 729–741.
- Warankiran, R. A. I., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado Factors Affecting Employee Productivity At Pt. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 953–962.

