



Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Retensi Karyawan Di Industri *Food And Beverage (F&B)*. Studi Kasus Pada Karyawan *Gokana Ramen & Teppan* Cabang Cikarang

Mohammad Fiki Wirawan^a, Selamat Zebua^b, Nitema Gulo^c, Ageng Setiani Rafika^d, Pelinta Tarigan^e

^aUniversitas Pelita Bangsa, fikiwirawan2@gmail.com

^bUniversitas Raharja, [selamat.zebua@raharja.info](mailto:salamat.zebua@raharja.info)

^cUniversitas Raharja, nitema@raharja.info

^dUniversitas Raharja, agengsetianirafika@raharja.info

^eUniversitas Pramita, tgsukses20@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 16-12-2024

Revised: 27-12-2024

Accepted: 27-12-2024

Keywords: Compensation, Organizational Culture, Motivation, Retention.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Retensi.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, organizational culture, and motivation on employee retention in the food and beverage industry, with a case study on Gokana employees. The research employed a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 35 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to examine both simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results show that compensation, organizational culture, and motivation simultaneously have a significant effect on employee retention. However, partially, only organizational culture and motivation have a significant influence, while compensation does not show a significant effect. These findings suggest that non-material factors such as a supportive work environment and intrinsic motivation play a crucial role in enhancing employee loyalty and retention in this industry. Therefore, it is recommended that companies focus on developing a positive organizational culture and implementing motivation enhancement strategies to retain their employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap retensi karyawan pada industri food and beverage, dengan studi kasus pada karyawan Gokana. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, secara parsial, hanya variabel budaya organisasi dan motivasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sementara kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor non-material seperti lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi intrinsik karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan dalam industri ini. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan strategi peningkatan motivasi untuk mempertahankan karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam industri Food and Beverage (F&B), retensi karyawan menjadi hal yang sangat krusial, mengingat tingginya tingkat turnover yang kerap terjadi di sektor ini. Staf yang profesional dan berpengalaman adalah aset penting dalam menjamin kelancaran operasional, menjaga kualitas pelayanan, serta menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Oleh karena itu, pelaku usaha F&B perlu memprioritaskan kepuasan kerja sebagai fondasi utama untuk mempertahankan loyalitas dan produktivitas karyawan. Suwaji (2019) menekankan bahwa perusahaan harus menerapkan strategi yang mampu memotivasi karyawan, salah satunya melalui sistem self-reward yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan sektor F&B. Contohnya, memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap bulan, insentif berbasis performa pelayanan, atau memberikan waktu istirahat tambahan sebagai bentuk apresiasi. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan moral kerja, disiplin dalam melayani pelanggan, serta kreativitas dalam menyajikan produk dan menghadirkan suasana yang menyenangkan.

Di samping itu, penting bagi manajemen untuk menjamin bahwa hak-hak karyawan dipenuhi, seperti pemberian upah yang adil, jadwal kerja yang tidak eksploitatif, dan kesempatan istirahat yang cukup, terutama saat jam operasional padat. Lingkungan kerja yang suportif juga harus diciptakan agar karyawan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja. Hal ini tidak hanya akan menekan angka pengunduran diri, tetapi juga membentuk hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan.

Strategi retensi yang efektif dalam F&B tidak hanya bergantung pada kebijakan internal, namun juga pada komitmen nyata dari manajemen. Ketika manajemen menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan staf—misalnya dengan menyediakan pelatihan rutin, program pengembangan karier, atau jalur promosi yang jelas—maka loyalitas karyawan pun akan terbentuk secara alami. Loyalitas ini secara langsung berkontribusi pada stabilitas tim, peningkatan kinerja operasional, dan konsistensi dalam pelayanan kepada pelanggan. (Hasrat et al., 2024)

Kompensasi yang kompetitif dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam mempertahankan tenaga kerja, terutama dalam industri dengan persaingan tenaga kerja yang ketat (Pradipta & Suwandana, 2019). Selain itu, berdasarkan (Kervin Nazar Pamungkas et al., 2024) budaya organisasi yang inklusif dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Retensi

Retensi karyawan adalah seberapa banyak karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Jika ingin memaksimalkan retensi, seharusnya perusahaan harus memaksimalkan jumlah karyawan yang tetap dalam perusahaan karena memang karyawan tersebut ingin tetap dalam perusahaan, bukan karena paksaan dari perusahaan. Retensi juga terkait dengan meminimalisasi karyawan yang berkinerja rendah untuk meningkatkan ruang lapang dan sumber daya bagi karyawan yang kinerja dengan baik. (carsen, 2005, sebagaimana dikutip dalam Flores, 2023).

Sebagaimana dikutip dalam Pradipta & Suwandana, 2019), terdapat 3 faktor yang mampu mempengaruhi retensi karyawan antara lain. 1) Lingkungan yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik, 2) Hubungan yaitu bagaimana perusahaan dapat menyenangkan karyawan mereka dan juga menyenangkan antara yang satu dengan lain, 3) Dukungan organisasi, dimana meliputi pemberian peralatan perlengkapan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan karyawan dan juga informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada semua imbalan yang diterima, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik. Istilah ini mencakup segala bentuk penghargaan yang diberikan

kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau hasil kerja mereka di perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, kompensasi sangat berkaitan erat dengan imbalan finansial yang diberikan berdasarkan hubungan kerja yang ada.(Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan memberikan berbagai dampak positif yang tidak hanya menguntungkan pihak karyawan, tetapi juga membawa manfaat besar bagi perusahaan itu sendiri. Dampak positif tersebut antara lain:

- a) Mendorong karyawan untuk terus menunjukkan kinerja terbaik serta meningkatkan semangat kerja mereka.
- b) Menjadi faktor penarik bagi calon tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi.
- c) Meningkatkan citra perusahaan di mata publik sehingga tampak lebih unggul dibandingkan pesaingnya.
- d) Membantu perusahaan guna merekrut serta mempertahankan Karyawan yang memiliki kapabilitas, kompeten dan profesional.
- e) Mempermudah pengelolaan administrasi serta pemenuhan aspek hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Indikator-indikator kompensasi mencakup berbagai aspek, antara lain gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Sementara itu, upah merupakan pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja yang dihitung berdasarkan jumlah jam kerja. Insentif adalah bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja melebihi standar yang ditetapkan. Di sisi lain, tunjangan adalah kompensasi khusus yang diberikan sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan.(Yohanes B Windo Thalibana, 2022).

Budaya Organisasi

Menurut pandangan Sule dan Saefullah (2019), budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang secara kolektif diyakini dan dijalankan oleh seluruh elemen dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini menjadi landasan dalam bertindak dan berperilaku, serta membentuk identitas organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan eksternal tempat organisasi tersebut beroperasi. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan cara kerja dan pola pikir yang berkembang di dalamnya, tetapi juga menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan serta interaksi antarindividu, keberhasilan organisasi dalam menciptakan budaya yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai pribadi para anggotanya dapat berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Ketika nilai yang dianut individu sesuai dengan nilai organisasi, maka akan tercipta rasa

dedikasi, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi. Dalam hal ini, budaya organisasi tidak hanya menjadi sistem nilai yang bersifat normatif, tetapi juga merupakan hasil persepsi bersama yang membentuk pola-pola kepercayaan, harapan, dan perilaku yang konsisten dalam kehidupan organisasi sehari-hari.(Supardi & Aulia Anshari, 2022)

Mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yang terbagi menjadi dua kelompok: (1) Faktor Eksternal, yaitu segala hal yang berada di luar organisasi namun memiliki dampak signifikan terhadap organisasi dan budayanya; dan (2) Faktor Internal, di mana organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya yang ada, tetapi juga pada peran penting budaya organisasi yang dihayati oleh seluruh sumber daya manusia di dalamnya.(Utami et al., 2024)

Di sisi lain, mengemukakan bahwa ciri-ciri budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa aspek, antara lain: 1) Inisiatif individu, 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko, 3) Arah, 4) Integrasi, 5) Dukungan manajemen, 6) Kontrol, 7) Identitas, 8) Sistem penghargaan, 9) Toleransi terhadap konflik, dan 10) Pola komunikasi. Budaya organisasi telah diteliti secara mendalam.(Fahmi, 2021)

Motivasi

Kata "motivasi" memiliki arti menggerakkan atau dorongan agar bertindak. Secara umum, motivasi merujuk pada suatu proses internal yang memberikan energi, arah, dan ketekunan terhadap perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi atau kepemimpinan, motivasi berperan penting sebagai cara untuk memberikan dorongan kepada para pengikut atau bawahan, agar mereka terdorong untuk bekerja dengan semangat, maksimal, dan penuh kesungguhan. Proses motivasi mencakup tiga komponen utama, yaitu intensitas (seberapa besar usaha yang dicurahkan), arah (ke mana usaha tersebut diarahkan), dan ketekunan (berapa lama usaha tersebut dipertahankan) dalam mencapai tujuan yang diinginkan.(Nurhalizah & Oktiani, 2024)

Kondisi ini dapat dikategorikan sebagai dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk menjaga setidaknya tingkat ketidakpuasan yang minimal. Beberapa faktor yang termasuk di dalamnya adalah: a) Gaji b) Keamanan pekerjaan c) Kondisi kerja d) Status e) Prosedur perusahaan f) Kualitas pengawasan teknis g) Kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, atasan, dan bawahan.(Marjaya & Pasaribu, 2019)

Motivasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang terbagi dalam dua jenis komponen penting. Pertama, terdapat faktor intrinsik, yaitu unsur motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk berkembang, mendapatkan pengakuan, memikul tanggung jawab, serta mencapai prestasi tertentu. Kedua, terdapat faktor ekstrinsik, yaitu dorongan motivasi yang berasal dari lingkungan eksternal, seperti sistem pengawasan yang diterapkan, kompensasi atau imbalan yang diberikan, kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.(Yuliantini & Santoso, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang bersifat deskriptif dan eksplanatori. Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap retensi karyawan di sektor *Food and Beverage (F&B)*, dengan fokus pada karyawan Gokana Ramen and Teppan Cabang Cikarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gokana Ramen and Teppan Cabang Cikarang, dan sample sebanyak 35 karyawan diambil dengan metode *purposive sampling* dari responden yang telah bekerja selama minimal enam bulan untuk memastikan relevansi data yang diperoleh. Jumlah sampel ditentukan dengan merujuk pada rumus *Slovin* serta mempertimbangkan jumlah karyawan yang dapat dijangkau selama periode pengumpulan data.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, yang mencakup variabel kompensasi (gaji, insentif), budaya organisasi (norma, nilai, komunikasi), motivasi (faktor internal dan eksternal), dan retensi karyawan (loyalitas dan keinginan untuk tetap bekerja). Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan inferensial, termasuk uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Analisis deskriptif bertujuan menggambarkan karakteristik responden serta distribusi variabel penelitian. Dan uji validitas, reliabilitas, serta hipotesis dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hipotesis diuji dengan *bootstrapping*, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Prosedur penelitian meliputi persiapan kuesioner, pengumpulan data, analisis dengan *Smart PLS*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

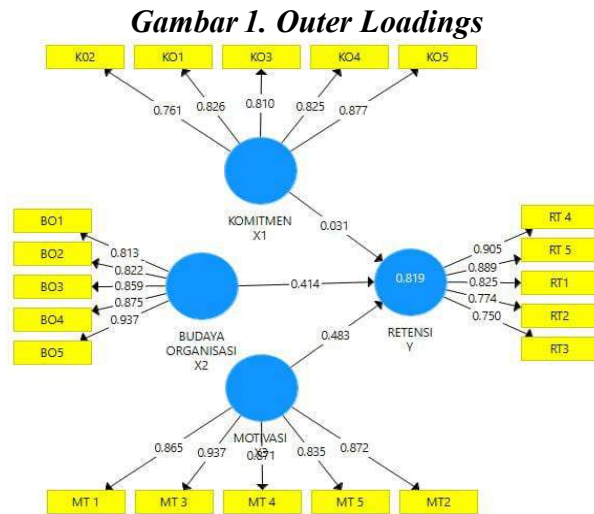
Uji validitas dilakukan terhadap 35 responden untuk memastikan bahwa setiap indikator pada setiap variable penelitian memenuhi kriteria validitas. Uji validitas diukur dengan melihat nilai pada *Outer Loading* dari masing-masing indikator nya. Indikator dapat dikatakan valid jika nilai *Outer Loadings* berada di atas 0,6. (Gozali, 2021). Hal ini menunjukkan indikator tersebut mampu mempresentasikan variabel dengan baik.

Tabel 1. Uji Validitas

KOMITMEN X1	BUDAYA ORGANISASI X2	MOTIVASI X3	RETENSI Y
KO 1 <i>0.826</i>	BO 1 <i>0.813</i>	MT 1 <i>0.865</i>	RT 1 <i>0.825</i>
KO 2 <i>0.761</i>	BO 2 <i>0.822</i>	MT 2 <i>0.872</i>	RT 2 <i>0.774</i>
KO 3 <i>0.810</i>	BO 3 <i>0.859</i>	MT 3 <i>0.937</i>	RT 3 <i>0.750</i>
KO 4 <i>0.825</i>	BO 4 <i>0.875</i>	MT 4 <i>0.871</i>	RT 4 <i>0.905</i>

KO 5 **0.877** BO 5 **0.937** MT 5 **0.835** RT 5 **0.899**

Sumber: Data diolah, Maret 2025



Sumber: Data diolah, Maret 2025

Berdasarkan Tabel Outer Loadings, seluruh indikator pada variabel Kompensasi (KO1-KO5), Budaya Organisasi (BO1-BO5), Motivasi (MT1-MT5), dan Retensi (RT1-RT5) memenuhi kriteria validitas dengan nilai outer loading di atas 0,7. Nilai outer loading yang tinggi ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel penelitian dengan baik. Hal ini sesuai dengan standar validitas yang disarankan oleh Ghozali (2021), yang menyatakan bahwa nilai outer loading minimal 0,5 masih dapat diterima, meskipun nilai di atas 0,7 lebih diutamakan. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap 35 responden dengan kriteria pengujian hasil reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen variabel penelitian dapat dipercaya alat ukurnya, Apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability* lebih besar dari R tabel, maka dikatakan *reabel*.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reability</i>
KOMITMEN	0.878	0.880	0.911
BUDAYA ORGANISASI	0.913	0.925	0.935
MOTIVASI	0.924	0.930	0.943
RETENSI	0.886	0.888	0.917

Sumber: Data diolah, Maret 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menampilkan data seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, ditandai dengan nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* yang semuanya melebihi batas kriteria 0,7. Variabel Komitmen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,878, *rho_A* sebesar 0,880, dan *Composite Reliability* sebesar 0,911. Variabel Budaya Organisasi juga dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913, *rho_A* sebesar 0,925, dan *Composite Reliability* sebesar 0,935. Selanjutnya, variabel Motivasi menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, ditandai dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924, *rho_A* sebesar 0,930, dan *Composite Reliability* sebesar 0,943. Sementara itu, variabel Retensi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886, *rho_A* sebesar 0,888, dan *Composite Reliability* sebesar 0,917. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah hubungan antar variabel dalam penelitian signifikan atau tidak. Dalam uji ini menggunakan *bootstarpping*. *T statistic* (*T-value*) melebihi dari 1.96 maka hipotesis diterima dan jika *P-value* kurang dari 0,05 maka hubungan antar variabel signifikan.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	<i>Original sample (0)</i>	<i>Sample man (M)</i>	<i>Standar deviation(S TDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya organisasi	0.414	0.430	0.175	2.366	0.018
Komitmen	0.031	0.053	0.270	0.115	0.908
Motivasi	0.483	0.453	0.267	1.811	0.071

Sumber: Data diolah, Maret 2025

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan hal ini di lihat dengan nilai *T statistic* sebesar 2.366
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan nilai *T statistics* kurang dari 1.96
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpotensi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini bisa di dilihat dengan nilai *T statistics* sebesar 1.811

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil analisis data

yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan PLS-SEM, diperoleh temuan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Komitmen organisasi terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Budaya organisasi yang sehat juga berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung retensi. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menjaga semangat dan kepuasan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada keputusan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan retensi karyawan dapat dilakukan melalui penguatan komitmen, penciptaan budaya kerja yang positif, dan pemberian motivasi kerja yang tepat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan dan program yang mendukung keberlangsungan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Flores, J. (2023). *Turnover Intention*. 2, 163–178. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37331-2_10
- Hasrat, E., Laoli, W., Telaumbanua, E., Lase, D., & Lase, H. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli*. 7(3), 949–964.
- Kervin Nazar Pamungkas, Allya Roosallyn Assyofa, & Aditia Wirayudha. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Coca-Cola Official Distributor Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 375–380. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11022>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>

- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Utami, S. ., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Flores, J. (2023). *Turnover Intention*. 2, 163–178. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37331-2_10
- Hasrat, E., Laoli, W., Telaumbanua, E., Lase, D., & Lase, H. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli*. 7(3), 949–964.
- Kervin Nazar Pamungkas, Allya Roosallyn Assyofa, & Aditia Wirayudha. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Coca-Cola Official Distributor Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 375–380. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11022>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*

Universitas Udayana, 8(4), 2409.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>

- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Utami, S. ., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.