

PENGARUH JAM KERJA, KOMPENSANSI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FORE COFFEE DI KOTA SURABAYA

Siti Islamiyah¹, Handy Aribowo²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

Email : sitiislamiyah21@gmail.com

ABSTRAK

Seiring berkembangnya zaman kini makin banyak coffee shop dari berbagai brand yang banyak bermunculan salah satu brand yang kini akan dibahas pada penelitian kali ini yakni Fore coffee. Fore coffee merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Fnb yang dimana perusahaan ini berfokus di spesialis coffee. Di surabaya sendiri fore coffee sudah memiliki 8 store yang tersebar baik di dalam mall maupun standing alone. Dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh jam kerja, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan fore coffee di kota surabaya” peneliti akan menjelaskan tentang Budaya kerja, jam kerja, dan kompensasi di fore coffee yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut .penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Variabel *independent* atau bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah jam kerja (X1), kompensasi (X2). Dan budaya kerja (X3) Sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah terhadap kinerja karyawan fore coffee di kota surabaya (Y).

Kata Kunci : Jam Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

As today's development progresses, more and more coffee shops from various brands are emerging, one of the brands that will now be discussed in this research is Fore coffee. Fore Coffee is a company operating in the FNB sector, where this company focuses on specialist coffee. In Surabaya itself, Fore Coffee already has 8 stores spread both in malls and standing alone. In the research entitled "The influence of working hours, compensation and work culture on the performance of fore coffee employees in the city of Surabaya" researchers will explain the work culture, working hours and compensation at fore coffee which will later have an impact on employee performance in the company. Research This uses quantitative methods.

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

The independent variables used in this research are working hours (X1), compensation (X2). And work culture (X3) Meanwhile, the dependent variable in this research is the performance of Fore Coffee employees in the city of Surabaya (Y).

Keywords : *Working hours, compensation, work culture, and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan manajemen sangat bergantung pada kinerja karyawan yang memiliki penampilan dan pengetahuan yang tinggi. Karyawan yang kompeten mampu mendukung optimalisasi proses manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Syamsuddinnor (2014), SDM adalah salah satu modal utama dalam organisasi. SDM memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam proses produksi, misalnya, meskipun perusahaan memiliki modal finansial yang kuat, bahan baku yang cukup, dan teknologi terbaru, tanpa SDM yang berkualitas, proses produksi tidak akan berjalan dengan optimal.

Fore Coffee, sebagai contoh, adalah sebuah startup kopi retail yang berdiri pada tahun 2018. Hingga saat ini, Fore Coffee telah memiliki 144 gerai di seluruh Indonesia, termasuk 8 gerai di Surabaya. Dengan pertumbuhan yang pesat, Fore Coffee memiliki banyak karyawan yang bekerja di berbagai bidang, seperti operasional lapangan (barista) dan IT. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, budaya kerja yang diterapkan oleh Fore Coffee menjadi bagian penting dalam operasional sehari-hari, dan tentunya dipengaruhi oleh peran SDM yang ada di dalamnya.

Table 1.1 Daftar Store Cabang Surabaya

No.	Cabang store	Alamat
1.	Fore Coffee Indragiri	Jl.Musi, Darmo, Wonokromo, surabaya
2.	Fore Coffee pucang anom	Jl. Pucang anom timur no. 25
3.	Fore Coffee Tunjungan plaz 3	Jl. Basuki rahmat
4.	Fore Coffee Tunjungan plaza 6	Jl. Basuki rahmat
5.	Fore Coffee royal plaza	Royal plaza surabaya
6.	Fore Coffee pakuwon mall	Pakuwon mall, food society
7.	Fore Coffee pakuwon city	Jl. KJW putih mutiara no. 17
8.	Fore coffee G walk citraland	Jl. Puri widya kencana no. 22

Budaya kerja adalah filosofi yang didasari oleh nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong dalam suatu kelompok atau perusahaan. Di Fore Coffee, budaya kerja belum optimal karena jam kerja yang dirasakan berat oleh karyawan, terutama akibat seringnya lembur (overtime) karena kondisi operasional yang ramai hampir setiap hari. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja, sehingga karyawan lain harus menanggung beban tambahan.

Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah dengan memaksimalkan pengaturan dan pencatatan jam kerja, sehingga karyawan dapat menjadikannya sebagai acuan untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. Di Fore Coffee, kompensasi, tunjangan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan perhatian terhadap karyawan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

Gaji, tunjangan, dan bonus merupakan ukuran prestasi kerja. Sistem gaji yang adil akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab. Bagi perusahaan, kinerja karyawan penting untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi, dan motivasi, serta melakukan perbaikan. Kompensasi yang memadai sangat penting untuk menciptakan motivasi kerja, dan perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan kebutuhan mereka terpenuhi. Namun, sering kali gaji dan bonus yang diberikan perusahaan dianggap kurang memadai dibandingkan dengan beban kerja. Hal ini dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja yang kurang memuaskan. Penelitian Ahmed (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Jam Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fore Coffee di Surabaya.**

TINJAUAN PUSTAKA

Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu yang dialokasikan untuk melakukan pekerjaan, baik pada siang maupun malam hari. Perencanaan pekerjaan yang baik membantu dalam pengelolaan waktu dan efisiensi kerja. Jika perencanaan belum teliti, maka tidak ada panduan untuk memastikan bahwa usaha yang dilakukan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai (Su'ud, 2017). Jam kerja juga sering digunakan sebagai dasar penentuan upah oleh perusahaan, baik per hari, jam, minggu, atau bulan, dengan aturan mengenai batasan waktu kerja maksimal, waktu istirahat, dan kompensasi untuk pelampauan jam kerja (Busro, 2018).

Indikator Jam Kerja menurut Satriani (2020), berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, meliputi:

1. Jumlah Jam Kerja:
 - 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja.
 - 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja.
2. Waktu Istirahat:
 - Istirahat setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus (tidak termasuk jam kerja).
 - Istirahat mingguan, 1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja.
 - Cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus menerus.

- Istirahat panjang minimal 2 bulan setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Menurut Rivai (dalam Sopiah dan Sangadji, 2018), tujuan kompensasi meliputi memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memberikan penghargaan atas perilaku yang diinginkan, menjamin keadilan, mengikuti peraturan hukum, memfasilitasi pemahaman, dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi menurut Sedarmayanti (2017) mencakup:

1. Ikatan Kerja Sama: Kompensasi menciptakan ikatan formal antara karyawan dan perusahaan.
2. Kepuasan Kerja: Kompensasi membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Pengadaan Efektif: Memastikan karyawan yang tepat tersedia.
4. Motivasi: Kompensasi yang memadai meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Stabilitas Pegawai: Program kompensasi yang adil mengurangi turnover karyawan.
6. Disiplin Kerja: Mendorong karyawan untuk lebih disiplin.
7. Pengaruh Serikat Buruh: Kompensasi yang baik mengurangi pengaruh negatif serikat buruh.
8. Pengaruh Pemerintah: Program kompensasi yang sesuai dengan undang-undang menghindari intervensi pemerintah.

Indikator Kompensasi menurut Afandi (2018):

1. Upah dan Gaji: Bayaran yang diterima karyawan berdasarkan waktu kerja (harian, mingguan, bulanan, tahunan).
2. Insentif: Tambahan kompensasi di luar gaji atau upah.
3. Tunjangan: Contohnya asuransi kesehatan, liburan, program pensiun, dan tunjangan lainnya.
4. Fasilitas: Contohnya mobil perusahaan, keanggotaan klub, parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan. Fasilitas ini dapat menjadi bagian signifikan dari kompensasi.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh nilai-nilai, kebiasaan, dan pandangan hidup dalam suatu kelompok yang tercermin dalam sikap dan perilaku (Juwita, 2021). Menurut Mangkunegara (2017), budaya kerja adalah seperangkat asumsi, keyakinan, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk menjadi pedoman perilaku anggota-anggotanya. Darodjat (2015) menambahkan bahwa tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah perilaku dan sikap pekerja demi meningkatkan produktivitas dalam menghadapi tantangan masa depan. Tujuannya meliputi pemahaman pola kerja, implementasi yang sesuai, menciptakan keharmonisan, kerjasama tim, dan adaptasi yang baik di lingkungan kerja.

Manfaat budaya kerja dalam perusahaan:

1. Menjamin kualitas hasil kerja.
2. Keterbukaan antar pekerja.

3. Gotong-royong dalam menyelesaikan masalah.
4. Membangun rasa kebersamaan.
5. Adaptasi cepat dengan perkembangan luar.

Indikator Budaya Kerja menurut Nurhadijah (2017):

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko: Kemampuan karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian Terhadap Detail: Kemampuan karyawan untuk menunjukkan ketepatan dan analisis yang cermat.
3. Konsistensi: Organisasi dengan budaya yang kuat, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik.
4. Perlibatan: Pemberdayaan karyawan dan kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan.

Indikator budaya kerja ini dapat mempengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengumpulkan data dari populasi yang besar dan umumnya dilakukan secara acak. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh jam kerja, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Fore Coffee di Surabaya, dengan penelitian berlangsung dari 25 Maret hingga X 2024.

Teknik pengumpulan data yang digunakan:

1. Wawancara: Peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan karyawan Fore Coffee Surabaya, mencatat data yang diberikan sebagai pedoman wawancara.
2. Kuesioner: Menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada semua karyawan Fore Coffee Surabaya untuk mengukur aspek seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah 60 karyawan Fore Coffee di Surabaya.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama (Sugiyono, 2019). Ketika populasi besar dan peneliti memiliki keterbatasan, sampel yang diambil harus representatif. Dalam penelitian ini, teknik Sampling Jenuh digunakan, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, seluruh 60 karyawan Fore Coffee di Surabaya dijadikan sampel untuk penelitian ini.

Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- 3) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran pada objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan pada 60 karyawan Fore Coffee menggunakan pertanyaan yang valid, dan diuji menggunakan program SPSS.

Kriteria reliabilitas:

- a. Pernyataan dianggap reliabel jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel.
- b. Pernyataan dianggap tidak reliabel jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel.

Selain itu, menurut Priyatno (2013), variabel dianggap reliabel jika nilai **Cronbach's Alpha** $>$ 0,6, dan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6. Variabel yang baik adalah yang memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika variabel tidak berdistribusi normal, hasil uji statistik dapat menurun. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi normal atau mendekati normal agar pengujian statistik dapat dilakukan secara layak.

Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada program SPSS dengan ketentuan:

- a. Jika nilai signifikansi $>$ 5% (0,05), maka data memiliki distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $<$ 5% (0,05), maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Jika terdapat korelasi tinggi antar variabel, standar error menjadi besar, yang dapat menyebabkan nilai t -hitung lebih kecil dari t -tabel. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan:

1. Variance Inflation Factor (VIF):
 - Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi gejala multikolinearitas.
 - Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Tolerance:
 - Jika nilai tolerance $< 0,10$, maka terjadi gejala multikolinearitas.
 - Jika nilai tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai signifikansi $< \alpha=0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji T

Menurut Situmorang (2014), uji t digunakan untuk menguji sendirisendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:
 - H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
 - H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

4.2 Uji F

Menurut Situmorang (2014), uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$ - Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.
- 2) $H_0 : b_1 \neq 0$ - Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

4.3 Uji Koefisien Determinasi R^2

Menurut Ghazali (2011), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1:

- Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variabel terikat.
- Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas hampir sepenuhnya menjelaskan variabel terikat.

Namun, R^2 dapat bias terhadap variabel yang ada dalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menyarankan menggunakan nilai **Adjusted R^2** untuk evaluasi model regresi, karena Adjusted R^2 memperhitungkan jumlah variabel independen dan memberikan ukuran yang lebih akurat tentang seberapa baik model menjelaskan variabilitas data.

Menurut Gujarati (2003), jika nilai Adjusted R^2 negatif dalam uji empiris, maka dianggap bernilai 0. Dalam penelitian ini, nilai Adjusted R^2 digunakan untuk mengevaluasi model regresi daripada R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan sejauh mana alat ukur (seperti kuesioner) mengukur apa yang dimaksudkan. Validitas alat ukur dapat diuji dengan cara mengkorelasikan skor total dari semua pertanyaan.

Proses uji validitas:

1. Menghitung skor total dari kuesioner.
2. Melakukan analisis faktor untuk mengajukan construct validity dengan menggunakan metoda korelasi sederhana (r hitung).
3. Mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Kriteria Validitas:

- Pertanyaan dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel.
- Pertanyaan dianggap tidak valid jika r hitung $<$ r tabel.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r Hitung	r Tabel	Hasil
Jam Kerja (X1)	X1.1	0,679	0,2542	Valid
	X1.2	0,802	0,2542	Valid
	X1.3	0,858	0,2542	Valid
	X1.4	0,648	0,2542	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,879	0,2542	Valid
	X2.2	0,843	0,2542	Valid
	X2.3	0,830	0,2542	Valid
	X2.4	0,916	0,2542	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,721	0,2542	Valid
	X3.2	0,775	0,2542	Valid
	X3.3	0,834	0,2542	Valid
	X3.4	0,835	0,2542	Valid

	X3.5	0,808	0,2542	Valid
	X3.6	0,793	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,913	0,2542	Valid
	Y1.2	0,868	0,2542	Valid
	Y1.3	0,913	0,2542	Valid
	Y1.4	0,870	0,2542	Valid
	Y1.5	0,800	0,2542	Valid
	Y1.6	0,804	0,2542	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti

Pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah valid, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai r hitung > rtabel (0,2199) sehingga seluruh variabel dikatakan valid dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JAM KERJA	55.7667	46.284	.781	.923
KOMPENSASI	55.4667	43.134	.889	.891
BUDAYA KERJA	48.8333	32.989	.915	.867
KINERJA KARYAWAN	49.2333	32.080	.839	.909

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh variabel bebas (Jam Kerja, Kompensasi, dan budaya kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) diperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Untuk instrumen yang berupa alat tes atau angket, apabila koefisien alpha di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Sehingga seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel, serta dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi, variabel bebas dan variabel terikat apakah hal – hal tersebut mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan statistic parametric dengan menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov (2 – Sample – KS). Dengan nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas Kolomgrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48518972
	Absolute	.253
Most Extreme Differences	Positive	.146
	Negative	-.253
Kolmogorov-Smirnov Z		1.957
Asymp. Sig. (2-tailed)		.571

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan hasil sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,571. Bahwa data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.443	1.758		.252	.802		
1 JAM KERJA	.081	.194	.048	2.418	.018	.370	2.702
KOMPENSASI	.343	.254	.215	3.353	.000	.196	5.105
BUDAYA KERJA	.671	.177	.615	3.796	.000	.188	5.322

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti

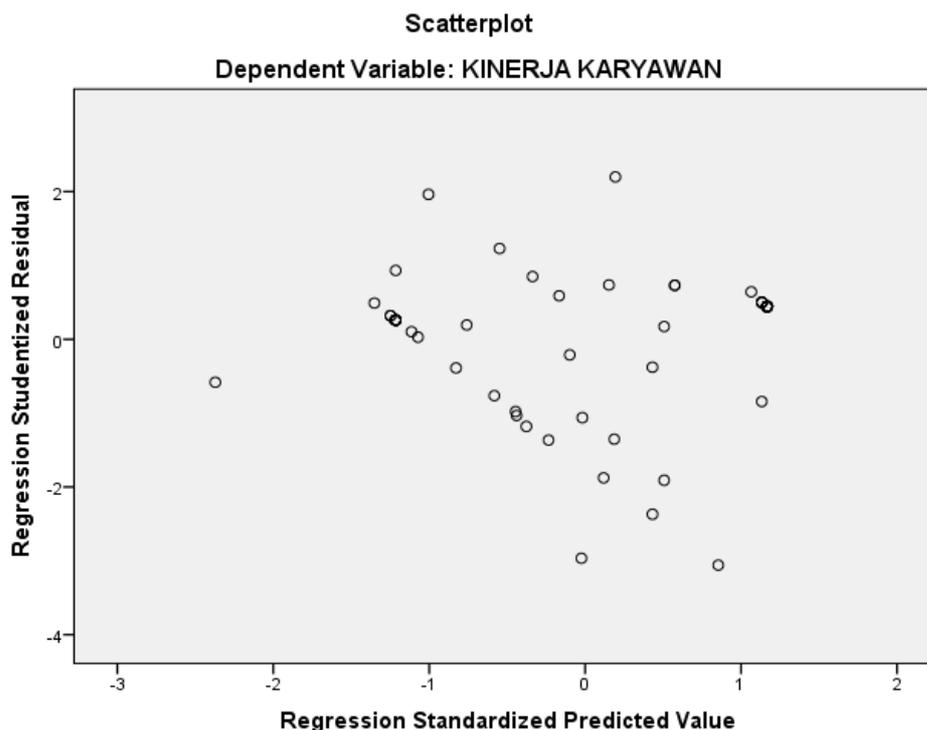
Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,1. Jam Kerja (0,370); Kompensasi (0,196); Budaya Kerja (0,188). Nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan nilai dibawah 10 yaitu Jam Kerja (2,702); Kompensasi (5,105); Budaya kerja (5,322) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak

menunjukkan adanya gejala multikolonieritas yang berarti bahwa tidak adanya hubungan antara variabel bebas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Cara pengujiannya dapat menggunakan uji kolerasi rank spearman atau menggambarkan atau plot antara variabel residual dengan prediksi. Uji Heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot.. (Ghozali, 2020).

Gambar 1.1



Sumber: SPSS 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun ddibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Artinya tidak ada korelasi antara besar data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Jam Kerja	0,081	2,418	0,018
Kompensasi	0,343	3,353	0,000
Budaya Kerja	0,671	3,796	0,000
Konstanta	0,443	F hitung	: 48,881

Koefisien Korelasi Determinasi (R Square)	0,709	Sig	: 0,000
--	-------	-----	---------

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,443 + 0,081X_1 + 0,343X_2 + 0,671X_3$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi yang diberikan:

- 1) Konstanta (a)
 Nilai konstanta sebesar 0,443 berarti bahwa jika variabel Jam Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Budaya Kerja (X3) sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,443, dengan asumsi faktor lainnya tetap.
- 2) Koefisien Regresi Jam Kerja (X1)
 Koefisien regresi sebesar 0,081 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Jam Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,081 satuan. Artinya, semakin tinggi jam kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- 3) Koefisien Regresi Kompensasi (X2)
 Koefisien regresi sebesar 0,343 berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,343 satuan. Jadi, semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi kinerja karyawan.
- 4) Koefisien Regresi Budaya Kerja (X3)
 Koefisien regresi sebesar 0,671 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Budaya Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,671 satuan. Dengan kata lain, semakin baik budaya kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

5.1 Uji T

Tabel 1.7 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.443	1.758		.252	.802
1 JAM KERJA	.081	.194	.048	2.418	.018
KOMPENSASI	.343	.254	.215	3.353	.000
BUDAYA KERJA	.671	.177	.615	3.796	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- 1) Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 2,418 dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Jam Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 3,353 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- 3) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 3,796 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Budaya kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

5.2 Uji F

Tabel 1.8 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340.792	3	113.597	48.881	.000 ^b
Residual	130.142	56	2.324		
Total	470.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, JAM KERJA, KOMPENSASI

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh Fhitung sebesar 48,881 dengan nilai sig. 0,000 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Jam Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada Fore Coffee di Kota Surabaya terbukti kebenarannya.

5.3 Koefisien Determinasi

Tabel 1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.709	1.52445

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, JAM KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas Dapat diketahui bahwa nilai koefisien derterminasi (R²) sebesar 0,709 atau 70,9% yang artinya variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas Jam Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja sebesar 70,9%. Lalu sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa nilai thitung adalah 3,353 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₂) diterima pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, variabel kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis yang diajukan terbukti benar.

Penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya oleh Hanna Maskhufat uz Zahro dkk (2017) yang menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut jawaban responden, variabel jam kerja memiliki nilai rata-rata 3,50, dengan nilai terendah 3,37 pada pernyataan mengenai pengaturan jam kerja khusus untuk pekerjaan shift dan nilai tertinggi 3,58 pada pernyataan mengenai karyawan yang diharapkan kembali tepat waktu setelah istirahat.

Jam kerja, yang meliputi waktu siang dan malam, memerlukan perencanaan yang baik untuk efisiensi waktu dan kerja. Su'ud (2017) menekankan pentingnya perencanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, sementara Busro (2018) menjelaskan bahwa jam kerja dapat memengaruhi besaran upah dan memiliki aturan terkait batasan waktu kerja, istirahat, dan kompensasi.

Dari hasil penelitian, tampak bahwa budaya kerja yang mewajibkan karyawan kembali ke posisi kerja setelah istirahat dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja, memastikan tidak ada waktu terbuang percuma.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan nilai thitung sebesar 4,676 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₂) diterima pada tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Diatmika (2015) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai, sementara Rivai (dalam Sopiah dan Sangadji, 2018) menekankan tujuan kompensasi untuk memperoleh dan mempertahankan SDM berkualitas, penghargaan, keadilan, serta efisiensi administrasi.

Dari jawaban responden, variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 3,58, dengan rata-rata terendah 3,48 pada kebijakan insentif yang adil dan transparan, dan rata-rata tertinggi 3,65 pada hak menerima gaji sesuai peraturan perusahaan.

Pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak pada besaran gaji yang sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan. Namun, dari hasil penelitian, pemberian insentif masih belum optimal. Diperlukan evaluasi dan pemaparan target yang jelas untuk memperbaiki sistem insentif bulanan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memperoleh nilai thitung sebesar 3,796 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₃)

diterima pada tingkat signifikansi 0,05, yang berarti variabel budaya kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Sumaki (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial, budaya kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Triguno (dalam Ruliyansa, 2018), budaya kerja adalah aspek penting dalam membangun prestasi dan produktivitas pegawai, serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Budaya kerja mencakup cara kerja sehari-hari yang berkualitas dan nilai-nilai yang bermakna, yang menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Namun, di Fore Coffee Kota Surabaya, pimpinan lebih fokus pada kemampuan kerja karyawan ketimbang budaya kerja itu sendiri.

Dari hasil jawaban responden, variabel budaya kerja memiliki nilai rata-rata 3,14, dengan rata-rata terendah 3,43 pada kedisiplinan mengikuti prosedur kerja dan rata-rata tertinggi 3,60 pada kehadiran tepat waktu. Kedisiplinan dalam mengikuti prosedur dan waktu kerja yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana juga diharapkan pada variabel jam kerja, di mana karyawan diharuskan kembali ke posisi kerja setelah istirahat.

Pengaruh Jam Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh Fhitung sebesar 48,881 dengan nilai sig. 0,000 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Jam Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada Fore Coffee di Kota Surabaya terbukti kebenarannya.

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien derterminasi (R^2) sebesar 0,709 atau 70,9% yang artinya variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas Jam Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja sebesar 70,9%. Lalu sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jam Kerja (X1): Nilai thitung sebesar 2,418 dengan nilai signifikansi 0,018, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang diajukan terbukti benar.
2. Kompensasi (X2): Nilai thitung sebesar 3,353 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang diajukan terbukti benar.
3. Budaya Kerja (X3): Nilai thitung sebesar 3,796 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang diajukan terbukti benar.
4. Pengaruh Bersama: Nilai Fhitung sebesar 48,881 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa variabel-variabel jam kerja, kompensasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fore Coffee di Kota Surabaya, dan hipotesis bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama terbukti benar

DAFTAR PUSTAKA

- A neksen, d. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. . Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran& SDM Vol. 2 No 2 , 105-112.
- Adha. N. R, Qomariyah. N, Hafidsi. H. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Universitas Muhammadiyah Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No 1. 2459-9921 <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amalia, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari department Store Tegal. Poleteknik Harapan Bersama Kota Tegal <https://perpustakaan.poltektegal.ac.id/index.php?p=fstreampdf&fid=22989&bid=4208806>
- Amalia, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari department Store Tegal. Poleteknik Harapan Bersama Kota Tegal <https://perpustakaan.poltektegal.ac.id/index.php?p=fstreampdf&fid=22989&bid=4208806>
- Anaticia, L. (2018). Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/7117/3/Luwes%20Anaticia.pdf>
- Anaticia, L. (2018). Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/7117/3/Luwes%20Anaticia.pdf>
- Andreani Fransisca, Tanto Wijaya. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. AGORA, Vol. 3, No. 2.
- Aprilia Puja, 2018. Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Ardy Afriansyah. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal universitas diponogoro,13. Angga Puta Samudra dkk. 2014 . Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis.Vol.7 No.2 Januari.2.
- Budiono, Erlina.2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal bisnis indonesia,154.
- Carlita, I. M., Rahmanidal, A., & Sedarmayanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Customer Care Yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(4), 1740-1753. <https://jurnal.stikes-yrsds.ac.id/index.php/JMK/article/view/984>
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(3), 1265-1290.<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/24219111>
<http://repository.unbari.ac.id/81/1/DIDIK%20PRAYOGO%20%28160086>

- Dwi Santoso. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Fitriani Ariko 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Hal 73 – 84
- Jandhika Herdianto . 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal universitas kristen petra, 128.
- Muchliza, M., & Kamaluddin, M. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO), 2(3), 37-48.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, Sri S., 2017, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Volume 3(3). Hal 24- 32.
- Nurriqli, A., & Wahyudi, G. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada PT. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 7(1), 145.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3, 2. Tirtawening PDAM Kota Bandung. Universitas Islam Bandung.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3, 2.
- Sarah, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Exsport Internasional Makasar. Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5881-Full_Text.pdf
- Silalahi, F., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Prosiding Seminar Nasional HUMANIS, No 276-281
- Sinambela .2016., Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Stefanus Andi Pratama dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal administri bisnis, 2.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta. Bandung : Alfabeta. _____. (2018). Metode Peneitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Susanto,Y. 2017. Kinerja Pegawai. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Agora Vol 3 no.2.40.
- Winarto, Sembiring. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah. Universitas Methodsit Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 6, No. 1. 2598-9693 <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/158>
- Winarto, Sembiring. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah. Universitas Methodsit Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 6, No. 1. 2598-9693 <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/158>

- Yudharana, A. E. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15-22
- Yuliana (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bagian Operasional Age Dental Laboratory. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
<http://repository.usd.ac.id/id/eprint/13121>