

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI *REWARD* PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA CIKARANG

Ega Radiansyah¹, Novi Fitria Hermiati²

Universitas Pelita Bangsa

e-mail: egaradiansyah955@gmail.com¹, novi_fitria@pelitabangsa.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan reward sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cikarang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Squares (PLS) menggunakan SmartPLS 3.0. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 50 karyawan pramuniaga sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan reward, sementara kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap reward tetapi tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Reward sebagai variabel mediasi berperan dalam menghubungkan budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruh langsung reward terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya perlu memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan sistem reward, baik finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. **Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Reward, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Salah satu aspek penting yang berperan dalam keberhasilan perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam perusahaan, yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas karyawan. (Misri Aprilla Widyaningrum, 2023)

Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja optimal umumnya merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh sistem penghargaan (reward) yang diterapkan oleh perusahaan. Reward berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun non-finansial seperti promosi, penghargaan, dan pengakuan. (Avriyanti et al., 2024)

Sebagai salah satu ritel terbesar, PT Sumber Alfaria Trijaya memiliki ribuan karyawan yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan perusahaan resmi yang bergerak dalam bidang distribusi ritel produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan minimarket bernama "Alfamart" (Sumber Alfaria Jaya, 2021). Alfamart adalah jaringan toko swalayan dengan banyak cabang di Indonesia. Secara umum, toko ini menawarkan berbagai produk seperti makanan, minuman, dan barang kebutuhan sehari-hari. Dengan lebih dari 200 jenis produk, Alfamart menyediakan pilihan dengan harga bersaing untuk memenuhi kebutuhan konsumen. (Arie Ardiansyah Siswanto, 2025)

Mengingat dinamika industri ritel yang terus berubah, perusahaan harus memastikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja,

dengan reward sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini, perusahaan dapat membuat strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. (Mutakin & Saputra, 2024)

Tabel 1. Data pra survei Budaya Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya Cikarang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa nilai-nilai perusahaan (misalnya, integritas, inovasi) diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja.	52%	48%
2	Norma dan aturan tidak tertulis di perusahaan ini jelas dan diikuti oleh semua karyawan.	47%	53%
3	Pemimpin di perusahaan ini mendukung dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan	56%	35%
4	Perusahaan ini menanamkan nilai kerja sama dan saling menghormati antar karyawan dalam setiap kegiatan operasionalnya.	50%	50%
5	Manajemen secara aktif mempromosikan dan menjaga budaya keterbukaan dan kejujuran dalam setiap komunikasi di lingkungan kerja.	55%	45%

Tabel 1. Hasil prasurvei budaya organisasi di PT. Sumber Alfaria Trijaya menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai perlu ditingkatkan. Sebanyak 52% karyawan merasa nilai-nilai perusahaan telah diterapkan, sementara 48% tidak setuju. Kepatuhan terhadap norma dan aturan tidak tertulis juga masih berimbang, dengan 53% setuju dan 47% tidak.

Dalam aspek kepemimpinan, 56% karyawan menilai pemimpin mendukung partisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan dalam kerja sama antar karyawan, hanya 50% yang merasakan penerapan nilai tersebut.

Selain itu, meskipun 55% karyawan menilai manajemen aktif dalam mempromosikan keterbukaan dan kejujuran, masih ada 45% yang belum merasakannya secara keseluruhan.

Secara umum, budaya organisasi berjalan cukup baik, tetapi masih perlu perbaikan dalam penerapan nilai perusahaan, kerja sama, dan kejelasan aturan di lingkungan kerja.

Tabel 2. Data pra survei Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cikarang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	52%	48%
2.	Saya secara rutin menerima umpan balik dari atasan terkait kinerja saya.	47%	53%
3.	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia	56%	35%
4.	Saya merasa kerja sama tim membantu saya dalam meningkatkan produktivitas kerja.	50%	50%

5.	Sistem evaluasi kinerja yang diterapkan di perusahaan sudah adil dan objektif.	55%	45%
----	--	-----	-----

Berdasarkan hasil survei pada Tabel 2, kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya menunjukkan bahwa 51% karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target, dan 53% rutin menerima umpan balik dari atasan. Mayoritas karyawan (65%) merasa beban kerja sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.

Namun, kerja sama tim masih menjadi tantangan dengan hanya 45% yang merasakan manfaatnya, sementara 55% merasa belum terbantu. Terkait evaluasi kinerja, 55% menilai sistem sudah adil dan objektif, sedangkan 45% berpendapat sebaliknya. Secara keseluruhan, beban kerja dan evaluasi kinerja sudah cukup baik, tetapi kerja sama tim masih perlu ditingkatkan untuk mendukung produktivitas karyawan.

Tabel 3. Research Gap

No	Nama Penulis	Judul	Issue	Pengaruh
1	(Adelesari Surya, 2023)	Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Studi kasus pada karyawan sektor restoran	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Negative & Signifikan
2	(ketut gunawan)	Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi (studi pada Lembaga perkreditan desa LPD di Bali)	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Positif & Signifikan
3	(Yohana Tandi Datu, 2020)	Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di bidang pemberdayaan dinas sosial kabupaten Kutai Timur	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Tidak signifikan

4	(husnul Fatimah, 2020)	Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja Pegawai dinas perhubungan kabupaten Raja Ampat	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	Positif & signifikan
---	------------------------	---	--	----------------------

Tabel 3 menunjukkan beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya kerja dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian oleh Adelia Surya (2023) mengkaji pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan sektor restoran. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan, dengan perbedaan hasil yang cukup mencolok dibandingkan dengan beberapa penelitian lainnya mengenai organisasi dan kepuasan kerja.

Di sisi lain, penelitian oleh Ketut Gunawan menyoroti pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang menguatkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Yohana Tandi Datu (2020) tentang pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di bidang pemberdayaan Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Husnul Fatimah (2022) mengkaji pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat, dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

Hasil-hasil penelitian ini mengindikasikan adanya perbedaan temuan dalam pengaruh budaya kerja dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja, yang dapat disebabkan oleh faktor kontekstual karakteristik organisasi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu :

1. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya. Sampel penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan responden. Sebanyak 50 karyawan pramuniaga dari Cabang Alfamaret di Cibatu dipilih sebagai sampel penelitian. Pemilihan sampel ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan pengalaman langsung terkait budaya organisasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan reward di wilayah tersebut.

2. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data:

- 1) Data Primer: Diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, reward, dan kepuasan kerja.
- 2) Data Sekunder: Berasal dari data-data terpercaya seperti jurnal akademik, laporan perusahaan, dan literatur lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

3. Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui pengujian validitas, reliabilitas, dan model struktural

menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS) pada software SmartPLS 3.0. Uji validitas menunjukkan beberapa indikator tidak valid dan dikeluarkan dari model, sementara reliabilitas seluruh variabel utama (budaya organisasi, kompensasi, reward, dan kepuasan kerja) memenuhi kriteria dengan nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability yang berada di atas 0,7

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan terhadap 50 responden untuk memastikan bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Validitas diukur dengan melihat nilai Outer Loading dari masing-masing indikator. Indikator dianggap valid jika nilai Outer Loading berada di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel dengan baik.

Tabel 4. Outer Loadings

Variable	Indicators	Outer Loading	Validity
Budaya Organisasi	BO1	0.732	Valid
	B02	0.545	Invalid
	B03	0.812	Valid
	B04	0.746	Valid
	B05	0.722	Valid
Kinerja Karyawan	KKRY1	0.729	Valid
	KKRY2	0.820	Valid
	KKRY3	0.522	Invalid
	KKRY4	0.776	Valid
	KKRY5	0.627	Invalid
Kepuasan Kerja	KK1	0.666	Invalid
	KK2	0.726	Valid
	KK3	0.823	Valid
	KK4	0.824	Valid
	KK5	0.818	Valid
Reward	R1	0.832	Valid
	R2	0.798	Valid
	R3	0.708	Valid
	R4	0.609	Invalid
	R5	0.695	Invalid

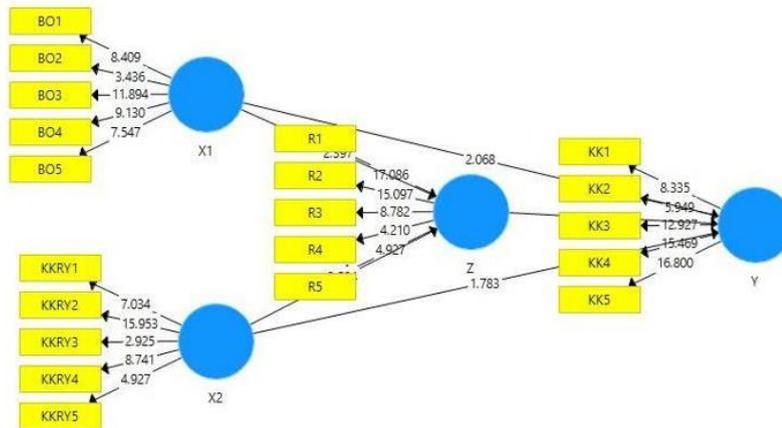


Figure 1 Outer Loading

Hasil uji validitas yang disajikan dalam Tabel 4 Outer Loading menunjukkan bahwa validitas indikator diukur dengan menggunakan nilai Outer Loading, di mana indikator dianggap valid jika memiliki nilai di atas 0,7 (Listyowati et al., 2020). Pada variabel Budaya Organisasi, indikator BO1, BO3, BO4, dan BO5 dinyatakan valid, sedangkan BO2 tidak valid karena memiliki nilai 0,545. Untuk variabel Kinerja Karyawan, indikator KKRY1, KKRY2, dan KKRY4 valid, sementara KKRY3 dan KKRY5 tidak valid karena memiliki nilai di bawah 0,7. Pada variabel Kepuasan Kerja, indikator KK2, KK3, dan KK5 memenuhi kriteria validitas, sedangkan KK1 tidak valid dengan nilai 0,66. Sementara itu, pada variabel Reward, indikator R1, R2, dan R3 valid, sedangkan R4 dan R5 tidak valid karena memiliki nilai di bawah 0,7. Dengan demikian, beberapa indikator yang tidak valid perlu diperbaiki atau dieliminasi agar model pengukuran lebih baik, mengingat indikator dengan nilai Outer Loading di bawah 0,7 dianggap kurang merepresentasikan variabelnya.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap 50 responden penelitian 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 Reliability > r tabel, maka dinyatakan reliable.

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Description
Budaya Organisasi	0.757	0.764	0.839	Reliable
Kinerja Karyawan	0.739	0.764	0.827	Reliable
Kepuasan Kerja	0.830	0.835	0.881	Reliable
Reward	0.784	0.806	0.851	Reliable

Menurut (Husnawati et al., 2019), hasil uji reabilitas melalui Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability yang berada di atas 0,7. Pada variabel Budaya Organisasi, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,757, rho_A sebesar 0,764, dan Composite Reliability sebesar 0,839, yang menunjukkan bahwa variabel ini reliable. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,739, rho_A sebesar 0,764, dan Composite Reliability sebesar 0,827, sehingga juga dinyatakan reliable. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha tertinggi, yaitu 0,830, dengan rho_A sebesar 0,835 dan Composite Reliability sebesar 0,881, yang mengindikasikan reliabilitas yang sangat baik. Variabel Reward juga memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,784, rho_A sebesar 0,806, dan Composite Reliability sebesar

0,851. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Stdard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.351	0.361	0.170	2.068	0.039
Budaya Organisasi -> Reward	0.356	0.377	0.149	2.397	0.017
Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja	0.326	0.307	0.183	1.783	0.075
Kinerja Karyawan -> Reward	0.519	0.509	0.144	3.594	0.000
Reward -> Kepuasan Kerja	0.228	0.247	0.189	1.206	0.228

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan dalam table 6, penjelasan hubungan antar variable adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2.068 dengan P Values 0,039, yang berarti hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Reward memiliki T Statistics sebesar 2.937 dengan P Values 0,017, yang juga signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi reward.
3. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai T Statistics sebesar 1.783 dengan P Values 0,075. Karena nilai T kurang dari 1,96 dan P Values lebih besar dari 0,05, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Reward menunjukkan nilai T Statistics sebesar 3.594 dengan P Values 0.000, yang berarti hubungan ini signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kinerja karyawan terhadap reward.
5. Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai T Statistics sebesar 1.206 dengan P Values 0.228, sehingga hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa reward sebagai variabel mediasi berperan penting dalam menghubungkan budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruh langsung reward terhadap kepuasan kerja tidak signifikan

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan reward, sementara kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap reward, tetapi tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Reward sebagai variable mediasi

memainkan peran penting dalam hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruh langsung reward terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Oleh karena itu, PT. Sumber Alfaria Trijaya perlu memperkuat budaya organisasi, meningkatkan pemberian reward baik finansial maupun non-finansial, serta memperbaiki sistem evaluasi kinerja agar lebih objektif. Dengan Langkah ini, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, U., & Yogyakarta, A. (2024). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI dengan Variabel Reward sebagai Moderasi Perspektif Maqāṣid Al-Sharīah Nuriya Luthfiana. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i2.3920>
- Andriyani. (2024). "MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan." 4(2), 155–166. <https://doi.org/10.37366/master.v4i2.1612>
- Ardiansyah, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 40–48. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i1.3796>
- Arie Ardiansyah Siswanto. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Bagian Back Office PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Sidoarjo. <https://repository.upnjatim.ac.id/35360/7/BAB%20I.pdf>
- Arie Ardiansyah Siswanto. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Bagian Back Office PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Sidoarjo. <https://repository.upnjatim.ac.id/35360/7/BAB%20I.pdf>
- Avriyanti, S., Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung -Tabalong Kabupaten Tabalong, P., & Kalimantan Selatan, P. (2024). PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG TANJUNG KABUPATEN TABALONG.
- Azhmy, M. F., Nasution, A. A., & Purba, A. L. (2023). Dampak kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Insight Management Journal*, 3(2), 63–72. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.229>
- Beni agus setioso. (2022). manajemen sumber daya manusia.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- dr.r.Rudi alhemp. (2024). Budaya Organisasi. <http://repository.stie-yai.ac.id/1840/1/Budaya%20Organisasi.pdf>
- Effendi, R. (2012). UNIVERSITAS MEGOUPAK TULANG BAWANG. In *JMK* (Vol. 10, Issue 2).
- Fadlan Fahrezi, M. (2020). PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI HOTEL TRUNTUM PADANG. <https://orcid.org/>
- Gandung, M. (2024). THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. 1, 2963–7821. <https://doi.org/10.56127/ijm>
- Hendra Wahyudin. (2022). BUDAYA ORGANISASI.
- Husnul Fatimah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat.
- ketut gunawan. (n.d.). pengaruh budaya organisasi,kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi (studi pada lembaga perkreditan desa (LPD) di Bali).
- Lestari, S., Studi Administrasi Bisnis, P., Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Komplek Stadion Olahraga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong, S., & Selatan, K. (2022). PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG PUTRA

JAYA MANDIRI KABUPATEN TABALONG.

- Misri Aprilla Widyaningrum. (2023). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Hadji Kalla Toyota Cokroaminoto Branch.
- Muhammad Ras Muis. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7/2>
- Muhammad Ras Muis. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7/2>
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan) (Vol. 2, Issue 2). <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/keuangan>
- Mutakin, R., & Saputra, B. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Kasir Retail PT XYZ (Vol. 5, Issue 11)
- Rahman, G., & Ade Mayvita, P. (n.d.). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI JAYA CRF.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sumidartiny, A. N., & Ningsih, Y. N. (2024). Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisma Bangun Persada di Jakarta Tahun 2024. In 292| Jurnal Administrasi Bisnis (Vol. 4). <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS>
- Surya, A., & Hermina, N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran. 23(3), 227–239. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.61342>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tandi Datu Dra Hj Nanik Pujiastuti. (n.d.). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI BIDANG PEMBERDAYAAN DINAS SOSIAL KABUPATEN KUTAI TIMUR.
- Wiladatul Aspia, D., Arrahman, D., Wabang, J., Nur, N., Achyadi, A., & Sasior, P. (n.d.). LITERATUR REVIEW : IMPLEMENTASI SISTEM REWARD DARI PERSEFEKTIF KARYAWAN DI SUATU PERUSAHAAN.