



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT NUROHO *SOFTWARE CONSULTING* SURABAYA**

**SKRIPSI**

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

YULIA SUGIANTI

NPM : 21901081262



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya. Jenis pendekatan yang dilakukan ialah pendekatan kuantitatif. Dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (Uji F) dan pengujian hipotesis parsial (Uji t). Pada hasil penelitiannya ditunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya. Sedangkan secara simultan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.

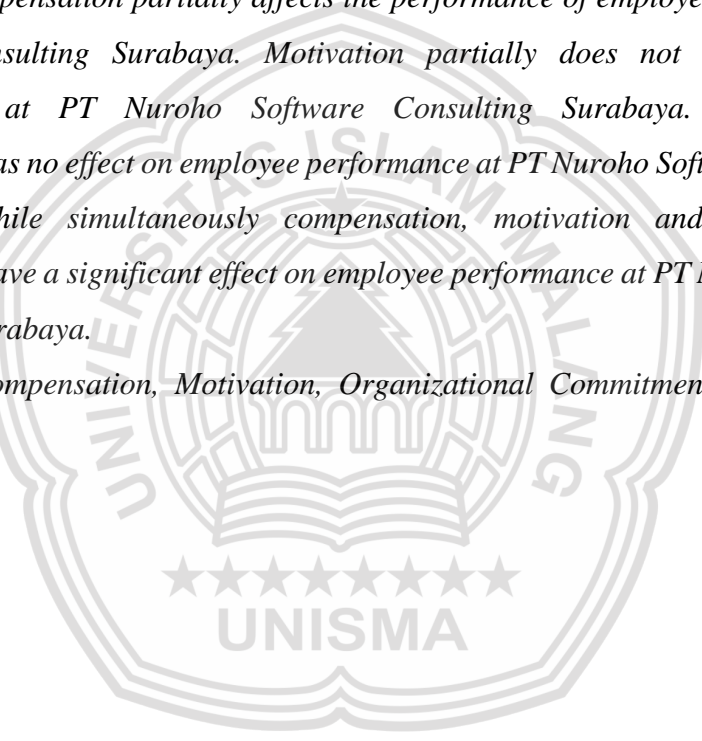
**Kata Kunci** : *Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.*



## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of compensation, motivation, and organizational commitment on employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. The type of approach taken is a quantitative approach. With this type of research explanatory research. The sample used in this study were 71 employees using a saturated sample. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Testing the data used is testing the simultaneous hypothesis (Test F) and testing the partial hypothesis (Test t). The research results show that compensation partially affects the performance of employees at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. Motivation partially does not affect employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. Organizational commitment has no effect on employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. While simultaneously compensation, motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

PT Nuroho *Software Consulting* merupakan perusahaan konsultasi *software* dan mitra Odoo di Indonesia. PT Nuroho *Software Consulting* didirikan tahun 2014 yang bergerak dalam bidang teknologi keuangan, logistik, *e-commerce*, retail, dan manufaktur, serta melayani klien dari berbagai industri seperti teknologi keuangan, logistik, *e-commerce*, retail, dan manufaktur. Seiring dengan kebutuhan aplikasi *software* yang semakin meningkat dari berbagai perusahaan, maka yang digunakan PT Nuroho *Software Consulting* adalah kerangka kerja *scrum* yang merupakan kelompok dari *agile working*. *Agile working* merupakan konsep kerja yang menyatukan teknologi digital dengan karyawan sehingga dapat bekerja dari mana saja WFO (*Work From Office*) atau WFH (*Work From Home*) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Riswan et al., 2021).

Perusahaan konsultasi *software* berbasis proyek ini proses pengerjaannya menggunakan *scrum*. *Scrum* merupakan kerangka kerja *agile working* yang bertumpu pada kekuatan kolaborasi tim dalam membantu menyediakan perencanaan untuk mengendalikan ruang lingkup proyek dan memastikan proyek yang dibuat tetap sesuai jadwal (Pradana & Hartomo, 2021). Oleh karena itu PT Nuroho *Software Consulting* ini setiap karyawan yang mengerjakan pekerjaan proyek tidak harus masuk kantor dan tidak ada keharusan untuk masuk sesuai dengan jam kantor. Jumlah kehadiran diperhitungkan melalui seberapa aktif karyawan tersebut mengikuti *scrum* meeting yang diadakan oleh perusahaan.

*Scrum meeting* merupakan pertemuan rutin yang membahas apa yang sudah dikerjakan dan apa yang belum selesai dikerjakan (Farokhah et al., 2020). Dalam kerangka kerja *scrum* memiliki beberapa tim pengembang, setiap tim memiliki karakter untuk mengelola, memahami setiap tugasnya. Tim harus menghasilkan fitur/produk yang memiliki nilai dan menambahkan/memperbaiki fungsi sesuai kebutuhan pelanggan.

Penerapan metode *scrum* PT Nuroho *Software Consulting* dimulai dengan *meeting* pagi untuk mencapai tujuan dan target yang dihasilkan. *Scrum meeting* membantu pelaksanaan bekerja tim, setiap anggota tim di dorong untuk menyampaikan apabila ada permasalahan dan membutuhkan bantuan. Kelebihan *scrum* memberikan pengaruh positif terhadap tim dalam proses bekerja dengan konsep yang terencana dan mewujudkan kebutuhan proyek, sehingga proses pengerjaan menjadi lebih cepat dan sesuai dengan waktu yang di targetkan. Berikut merupakan data pencapaian tujuan dan target kinerja karyawan dalam perusahaan PT Nuroho *Software Consulting* :

**Tabel 1. 1 Objective Key Result (OKR) 2023**

Objective Key Result (OKR) 2023	
1	<i>Support rapid company growth without losing visibility</i> (Mendukung pertumbuhan perusahaan yang cepat tanpa kehilangan visibilitas)
2	<i>Support rapid growth with a scalable business model</i> (Dukung pertumbuhan yang cepat dengan model bisnis yang terukur)
3	<i>Support rapid growth without breaking company culture</i> (Mendukung pertumbuhan yang cepat tanpa merusak budaya perusahaan)

Sumber data: Data Perusahaan, 2023

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tujuan dan target perusahaan dicapai dengan beberapa misi diantaranya yaitu setiap anggota tim adalah mitra PT Nuroho *Software Consulting*. Agar kemitraan dapat tumbuh, kedua belah pihak harus bersedia memikul tanggung jawab masing-masing, saling menghormati, dan saling

menguntungkan. Karyawan menyelesaikan banyak hal dan membuat kemajuan yang berarti menuju tujuan tim dan perusahaan. Karyawan berfokus pada hasil, bukan kegiatan. Karyawan memperlakukan semua orang dengan hormat terlepas dari status atau posisi. Untuk mencapai hasil, anggota tim harus bekerja sama secara efektif. PT *Nuroho Software Consulting* membantu orang lain dengan prioritas. Karyawan tidak pernah berhenti belajar dan berinovasi. Karyawan tidak menghindari tantangan. Selain beberapa misi diatas kompensasi juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Juniarti & Indahingwati, 2020). Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya (Mahdi, 2019). Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan dan memuaskan karyawan dengan kompensasi yang layak, adil dan merata yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan produktif (Asih, 2021). Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Marida, 2020).

Selain kompensasi yang diperoleh, motivasi juga memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Jufrizen, 2016). Motivasi seorang karyawan ditunjukkan dari kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Sinaga & Hidayat, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi ditunjukkan dengan keaktifan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diterima, maka akan merasakan kepuasan kerja dan memiliki kinerja yang tinggi (Padhila, 2020). Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nafsi, 2021).



Selain kompensasi dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karena organisasi pada perusahaan sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap perusahaan yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap visi dan misi perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan (Pane, 2017). Komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Suabdah & Suwitho, 2021).

Sebagai dasar dan juga penguat dari penelitian yang diambil ini, maka dilakukan wawancara bersama Bapak Bobby yaitu salah satu karyawan PT Nuroho *software Consulting* Surabaya. Perusahaan yang bergerak dalam bidang *software* industri teknologi keuangan, logistik, *e-commerce*, retail, manufaktur ini dengan banyaknya karyawan pada perusahaan pasti memiliki permasalahan di dalamnya, terutama permasalahan dalam kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas karyawan seperti kehadiran kerja. Kehadiran kerja tidak ditentukan secara spesifik jumlah jam kerja pada umumnya, karena di PT Nuroho *Software Consulting* ini tidak menggunakan *fingerprint* sebagai absensi kehadiran karyawan. Kehadiran kerja karyawan diukur dari kedisiplinan mengikuti *daily scrum (meeting* pagi) untuk mereview hasil pekerjaan dengan tim secara berulang agar target yang dihasilkan tercapai.

PT Nuroho *Software Consulting* menerapkan sistem *problem solving*. Sistem *problem solving* dalam PT Nuroho *Software Consulting* ini berbasis proyek dengan pengerjaan sesama tim sehingga kompensasi yang diberikan berupa gaji yang diukur

dari hasil kinerja karyawan yang memenuhi target yang dihasilkan. Kinerja karyawan diukur dari kemampuan performa tim menyelesaikan permasalahan dan mencapai target yang dihasilkan sehingga perusahaan tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawan. *Problem solving* merupakan aktivitas dalam bekerja untuk menemukan solusi yang efektif dari sebuah permasalahan. Ketika merekrut karyawan secara kontrak, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan menjamin penghasilan pekerjaan akan tetapi tidak diberikan bonus/insentif jika lembur.

Begitu pula motivasi yang kurang maksimal dalam mencapai target *problem solving* sehingga banyak karyawan yang memilih mundur dari perusahaan dan diganti dengan karyawan yang baru. Serta permasalahan komitmen organisasi dari sisi pencapaian tujuan dan target seperti mendukung pertumbuhan perusahaan yang cepat tanpa kehilangan visibilitas, mendukung pertumbuhan yang cepat dengan model bisnis yang terukur, mendukung pertumbuhan yang cepat tanpa merusak budaya perusahaan. Jika karyawan tidak mencapai tujuan dan target tersebut maka perusahaan tidak menambah sistem kontrak kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nuroho Software Consulting Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya?
3. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya?
4. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui & menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.
2. Mengetahui & menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.
3. Mengetahui & menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.
4. Mengetahui & menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kebijakan dalam mengambil keputusan mengenai kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan mengenai kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mempraktikkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah referensi serta ilmu pengetahuan tentang topik yang dibahas.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini yang membahas kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditemukan hasil lainnya, serta dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan penelitian selanjutnya.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis kompensasi (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan upah minimum regional (UMR). Pemberian kompensasi diberikan berdasarkan hasil kinerja dan bidang setiap karyawan. Sehingga karyawan merasakan kepuasan kompensasi berupa gaji yang sesuai dan adil.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja pada setiap karyawan di bidang *Information Technology (IT)* rendah dikarenakan kurangnya interaksi langsung atasan dengan karyawan. Motivasi karyawan hanya berfokus pada kompensasi yang tinggi akan menambah kinerja dan menghasilkan suatu produk yang sesuai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada karyawan dengan skill di bidang *Information Technology (IT)* rendah dikarenakan karyawan tidak terikat di satu perusahaan saja. Penyebab *turnover* tinggi juga disebabkan

karena karyawan yang bekerja secara kontrak tidak lulus *problem solving* sehingga perusahaan tidak menambah sistem kontrak.

## 5.2 Keterbatasan

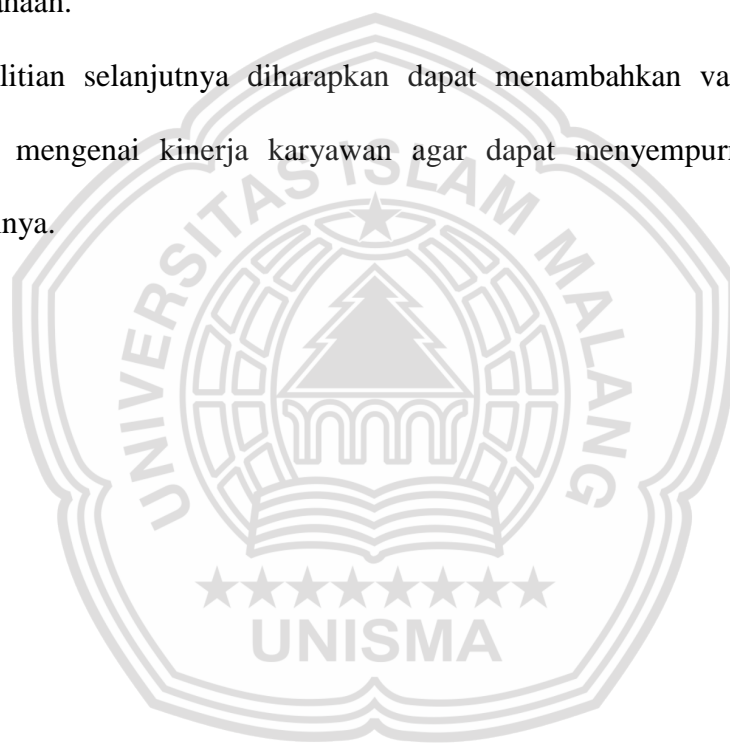
Berdasarkan simpulan serta pembahasan pada penelitian ini maka peneliti memiliki batasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya sehingga hasil penelitian ini hanya didapatkan di PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya dan hasil yang didapat bisa berbeda dengan objek penelitian lainnya.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 100 responden atau hanya 71 responden.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mendistribusikan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi jawaban responden yang menjawab dengan asal.
4. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5.3 Saran

1. Saran untuk perusahaan, banyaknya kompetitor saat ini diharapkan kepada pihak PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya perlu memperhatikan kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perlu perhatian khusus untuk karyawan PT Nuroho *Software Consulting* pada indikator imbalan materi, supervisi, hubungan kerja, pengakuan/penghargaan (*recognition*) pada motivasi lebih meningkatkan motivasi atasan kepada karyawan, dan pada indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan pada komitmen organisasi lebih menjaga hubungan baik atasan kepada karyawan sehingga dapat menjalankan visi misi perusahaan dan karyawan tetap bekerja diperusahaan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berbeda mengenai kinerja karyawan agar dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, R., & Pangestu, E. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*,3(1).
- Bahaudin, M., (2020). Pengaruh Komitmen Oganisasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan (Studi Kasus pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Di Kabupaten Lamongan). *JEKMA*, 1(5).
- Baruhu, N., & Dwi, A.F.(2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giga Nusantara. *Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id*, 1(1), 273–290.
- Farokhah, L., Ahda, F.A., Hakim, L. (2020). Implementasi Scrum Dalam Perancangan Aplikasi Emergency Button PMI Kota Malang. *Digit Zo. J. Teknol. Inf dan Komun.*, vol. 11, no. 1, pp. 59-70.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Journal.fkm.ui.ac.id*.
- Haryana, K. S. (2019). Penerapan Agile Development Methods Dengan Frameword Scrum Pada Perancangan Perangkat Lunak Kehadiran Rapat Umum Berbasis QR-CODE. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 13(2), 70–79.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Juniarti, A. P., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniasari, A. (2018). Pengaruh Kemanfaatan NPWP, Lingkungan Wajib Pajak dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi.
- Mahdi, A. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada



- PT. Pos Indonesia (PERSERO) Makassar Cabang Regional X.
- Mangesti, S., Dwiharto, J., & Mufidah, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 4(2), 94–105.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marida, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kud Pakis Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Murty, W.A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).
- Nafsi, D., (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur). *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(11).
- Palupi, A.D., & Cahjono, M. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Displin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 113–119.
- Pane, S., (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal.Uisu.Ac.Id*, 2(3).
- Padhila (2020). Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. *Ejournal.Unp.Ac.Id*, 1, 400–461.
- Pradana, A.A., & Hartomo, D.K (2021). Rancang Bangun Aplikasi Penjualan Online Berbasis Web Menggunakan Metode Scrum. *J. Algorithm*, vol.18, no. 1, pp. 161-172.
- Prameswari Wulan Asih, R., Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Journals.Unisba.Ac.Id*.
- Rama, A., Wulansari, A., L. (2020). Pengembangan Sistem Pengelolaan dan Pemantauan

- Proyek dengan Metode Agile Pola Scrum. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 6(2), 2443–2229.
- Riswan,A.A., Salsabila,C., Mulya,D.P.R (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement dan Digital Readiness. *Jurnal Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi 2 (2) 151-156*.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Robbins (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. judge, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, A. M., & V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN Press.
- Sastrohadiwiryo, S dan A. H. Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif (4<sup>th</sup> ed)*. PT Refika Aditama.
- Silalahi. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil (1<sup>st</sup> ed)*. PT Refika.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Suabdah, M., & Suwitho, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ODIFA Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Sudiyono, B & Qomariyah, N. (2018). Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150–159.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi (33rd ed.)*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Supiyanti, F. (2021). Analisis Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Risiko Perusahaan.

- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Kencana Prenada media Group. Jakarta
- Tiara, S. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) TBK Medan.
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).

