

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
SAMPANG**

Sukmawati 1211900050

Email : sukma3691@gmail.com

Abstrack

This study aims to partially or jointly determine the variables of organizational culture and employee performance compensation in the Ministry of Population and Civil Status of Sampan Province. This type of data is quantitative (numeric data). The population and sample for this study were partially staffed by the Department of Population and Civil Registration of Sampan Province, with a total of 52 staff. The data sources used in this study are primary and secondary data. This type of survey is an associative survey and is analyzed using multiple regression analysis. Hypothetical results t-tests have significant values $<0><3.18 F_{table}$, indicating that organizational culture and compensation variables have a significant impact on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam dunia global yang kompetitif saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang yang terbiasa berpikiran maju, cerdas, inovatif dan semangat bekerja di zaman yang terus berkembang. Banyak perusahaan atau organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja seluruh elemen perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi tersebut.

Kondisi kerja pegawai dinas kependudukan dan pendaftaran Kabupaten Sampang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Menurut Sedarmayanti (2012:54) Peningkatan kinerja pegawai juga mempengaruhi kinerja organisasi yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai disini juga diartikan sebagai kinerja pegawai. Solusi untuk masalah kinerja karyawan yang buruk adalah pendekatan perilaku organisasi. Robbins, SP. (2012:9) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah “ilmu yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, proses dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan itu untuk meningkatkan efisiensi organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) Efisiensi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

segala wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Priansa (2018:169) Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tugas organisasi.

Dinas Kependudukan dan Kependudukan Kabupaten Sampang merupakan instansi pemerintah yang berupaya menjaga kepercayaan dan pelayanan yang baik kepada pemerintah dan masyarakat. Sesuai dengan visi dan misinya, tujuannya adalah memperkuat pemerintahan daerah dan desa yang transparan, bertanggung jawab dan komunal untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepentingan umum. Upaya untuk mencapai tujuan pelaksanaan reformasi birokrasi dengan bantuan manajemen profesional dan pemerintah desa, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan membuat kualitas layanan perawatan nyaman bagi penduduk.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi inti dari organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai bersama yang merupakan ciri utama dari bagaimana sesuatu dilakukan dalam organisasi. Keyakinan, norma dan nilai tersebut menjadi pedoman bagi seluruh sumber daya manusia organisasi dalam menjalankan aktivitasnya (Wibowo, 2011:19)

Sutrisno (2011:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama dianut, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan memecahkan masalah organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbin dan Coulter (2012:79) Tugas budaya organisasi adalah

- 1). Budaya memainkan peran dalam menetapkan batas-batas, yang berarti bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi.

- 2). Budaya memberi anggota organisasi rasa identitas.

- 3). Budaya memungkinkan komitmen terhadap sesuatu yang melampaui keegoisan seseorang.

- 4). Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial, yang berarti bahwa budaya menjadi perekat sosial yang dapat menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang sesuai untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.

- 5). Budaya sebagai mekanisme makna dan kontrol yang mengontrol dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Kompensasi

kerusakan Menurut Siti Mujanah (2019:1) Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung, dan barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nawawi (2011:315) perusahaan/organisasi memberikan hadiah/penghargaan kepada karyawan yang telah memfasilitasi pencapaian tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Selain itu, Marwansyah (2010:269) juga menekankan bahwa imbalan adalah imbalan yang adil dan masuk akal atau kompensasi finansial atau non finansial langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi/jasa mereka untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kegiatan itu sendiri merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Menurut Sedarmayanti (2013:260) Efisiensi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan segala wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi itu.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suprihat (2014, 96-99), efektivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- 1). Pendidikan awal dan lanjutan.
- 2). motif kerja atau dalam bahasa asing.
- 3). motivasi
- 4). lingkungan kerja

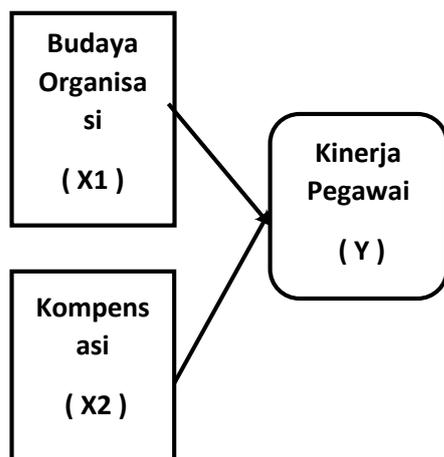
Penilaian Kinerja ASN dan PNS

1. Penilaian kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara). Penilaian kinerja pegawai ASN merupakan kegiatan yang dilakukan oleh supervisor/pengelola, secara langsung maupun dengan dukungan regulator, untuk menilai kinerja pegawainya. Maksud dan tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana pegawai instansi telah mencapai tujuan pegawai ASN. Tujuan pegawai ASN dalam UU No. 5 Tahun 2014 adalah pemelihara ketertiban umum, pejabat dan penghubung serta pemersatu rakyat (UU No. 5 Tahun 2014 § 10). Undang-undang juga mengatur bahwa pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Negeri Sipil Kontrak (PPPK).

2. Evaluasi kinerja PNS (pejabat). Penilaian kinerja PNS diatur dalam Peraturan

Pemerintah (PP) No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian PDRB meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis operasi masing-masing unit kerja. Saat mengevaluasi perilaku kerja, orientasi layanan, kejujuran, komitmen, disiplin, dan kerja sama dipertimbangkan. Peringkat kinerja resmi adalah perkiraan kombinasi peringkat PDB dan peringkat perilaku tenaga kerja mulai dari 60% hingga 40%. Hasil evaluasi kinerja pegawai menjadi bahan pembelajaran yang menjamin objektivitas dan pengembangan pegawai, serta syarat-syarat kepegawaian, promosi, penghargaan dan sanksi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis data ini adalah kuantitatif dan menggunakan data kuesioner untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sensus Penduduk dan Pendaftaran Penduduk Kabupaten Sampang.

Sumber data adalah data dasar dan sekunder dari prosedur penelitian yang disebarkan ke kantor pendaftaran penduduk dan kantor pendaftaran penduduk.

Mengenai pengambilan sampel, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bulk sampling. Total sampel ini merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor total. Lebih mudah menggunakan komputer untuk mengukur keakuratan data menggunakan program SPSS. Kriteria penilaian uji validitas adalah dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel yaitu 0,2461.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Budaya Organisasi (BO)	BO ₁	0.320	0.2732	Valid
	BO ₂	0.484	0.2732	Valid
	BO ₃	0.656	0.2732	Valid
	BO ₄	0.710	0.2732	Valid
	BO ₅	0.505	0.2732	Valid
	BO ₆	0.583	0.2732	Valid
	BO ₇	0.520	0.2732	Valid
Kompetensi (K)	K ₁	0.414	0.2732	Valid
	K ₂	0.538	0.2732	Valid
	K ₃	0.297	0.2732	Valid
	K ₄	0.548	0.2732	Valid
	K ₅	0.637	0.2732	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP ₁	0.471	0.2732	Valid
	KP ₂	0.813	0.2732	Valid
	KP ₃	0.516	0.2732	Valid
	KP ₄	0.708	0.2732	Valid
	KP ₅	0.595	0.2732	Valid
	KP ₆	0.622	0.2732	Valid
	KP ₇	0.662	0.2732	Valid
	KP ₈	0.638	0.2732	Valid
	KP ₉	0.492	0.2732	Valid
	KP ₁₀	0.395	0.2732	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistik 26.

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pernyataan valid untuk semua variabel bebas dan variabel terikat, dikatakan valid

bila nilai R hitung lebih besar dari R tabel. pada data tersebut nilai r hitung > nilai r tabel, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian valid.

Hasil Uji Reabilita

Rumus Rumus alpha dipakai buat memilih reliabilitas item kuesioner. Dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha > 0,6 maka output uji reliabilitasnya merupakan menjadi berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Critis	Kesimpulan
Budaya Organisasi (BO)	0,649	0.6	Reliabel
Kompensasi (K)	0,783	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai(KP)	0,744	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistik 26.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji reliabilitas variabel independen yaitu H. dari variabel dependen budaya organisasi, gaji, dan efisiensi karyawan, semuanya reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6, sehingga semua variabel dianggap reliabel.

Hasil Pengujian Asumsi Klasil

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

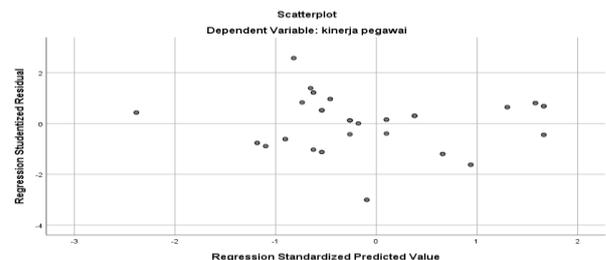
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-0,165	4,214		-0,039	.969		
Budaya Organisasi	.726	.152	.513	4,785	.000	.581	1,721
Kompensasi	.944	.260	.389	3,630	.001	.581	1,721

Berdasarkan Tabel 3, analisis di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (Varian Inflation Factor) adalah <; untuk semua variabel; 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan apakah terdapat variasi yang tidak sama antar pengamatan. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode pencar dengan memplot nilai ZPRED (nilai prediksi) terhadap SRESID (nilai residualnya).

Gambar 2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistik 26.

Berdasarkan output analisis dalam Gambar 2 di atas diketahui bahwa titik-titik baik pada atas juga pada bawah nol dalam sumbu Y terdistribusi secara rambang sebagai akibatnya nir terbentuk pola yang kentara & nir terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program komputer Statistical Package for Social Science (SPSS). Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh oleh software SPSS, dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.165	4.214		-0.039	.969
	Budaya Organisasi	.726	.152	.513	4.785	.000
	Kompensasi	.944	.260	.389	3.630	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSSStatistik 26.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = -0,165 + 0,726 (BO) + 0,944 (K) + e$$

Interpretasi model regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan regresi linier berganda di atas adalah -0,165. Dengan kata lain, jika kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (BO) dan gaji (K) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai menjadi nol, maka rata-rata kinerja pegawai (KP) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sampang tetap. . pada -0,165.
2. Nilai Koefisien budaya organisasi sebesar 0,726 yang berarti budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, efisiensi pegawai meningkat

sebesar 0,726, dan sebaliknya apabila budaya organisasi menurun sebesar satu satuan maka efisiensi pegawai menurun sebesar 0,726. asalkan variabel lainnya nol.

3. Nilai koefisien upah sebesar 0,944 berarti kenaikan upah satu satuan meningkatkan keuntungan pekerja sebesar 0,944, dan sebaliknya jika upah turun satu satuan, keuntungan pekerja berkurang sebesar 0,944 jika variabel lainnya nol.

Analisis Determinasi Berganda (R²)

Tabel 5
Hasil Determinasi Berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	0,673	0,659	1,851

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSSStatistik 26.

- 1) Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara besarnya variabel bebas yaitu H. Budaya Organisasi (BO), Kompensasi (K), dan variabel dependen yaitu. H. Kinerja Pegawai (KP), adalah. korelasi adalah. koefisiennya adalah 0,820. Nilai koefisien determinasi atau R² mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel atau variabel dependen, yaitu. variabel kinerja karyawan. Didapatkan hasil perhitungan SPSS Adj R² = 0,659. Dari sini dapat disimpulkan bahwa 65,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, sedangkan 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh parsial budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Uji (t)

Model	T	Sig.
1		
Budaya Organisasi	4.785	.000
Kompensasi	3.630	.001

Berdasarkan Tabel 6 di atas diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

a. Uji parsial antara variabel budaya organisasi (BO) dan kinerja pegawai (KP).

1. $\text{Sig} > \alpha(0.05)$ (Dengan kata lain variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).
2. $\text{karakter} < \alpha(0,05)$ (Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai) Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai t variabel budaya organisasi sebesar 4785 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai t-The nilai signifikansi Uji adalah 0,000 yang lebih kecil dari α 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah kinerja pegawai.

b. Uji Parsial antara Variabel Reward (K) dan Kinerja Pegawai (KP)

1. $\text{Sig} > \alpha(0,05)$ (yaitu variabel gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).

2. $\text{tanda} < ; \alpha (0,05)$ (yaitu variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t variabel sebesar 3,630 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari α 5%, sehingga kesimpulan secara parsial variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi gaji maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin rendah gaji maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Uji F (Uji Simultan)

Lakukan uji-F (secara simultan) untuk menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Kriteria pengujian uji-F adalah membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel menggunakan rumus.

$$F \text{ tabel} = F(k;n-k), F = (2;52-2),$$

$$F \text{ tabel} = (2;50) = 3,18 \text{ dan kondisi berikut:}$$

- a. Jika nilai Fhitung $>$ Ftabel (3.18), budaya organisasi dan gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersamaan.
- b. Jika Fhitung $<$; Ftabel (3.18), budaya organisasi, remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekaligus.

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.100	2	172.550	50.380	.000 ^a
	Residual	167.823	49	3.425		
	Total	512.923	51			

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSSStatistik 26.

Berdasarkan Tabel 7 terlihat nilai Fhitung sebesar 50.380 atau $> F_{tabel}(3,18)$, H_0 ditolak, H_1 diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen budaya organisasi dan remunerasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Pembahasan

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sampang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai: hasil uji t 4,785, nilai B 0,726, dan $\text{sig } 0,000 < \alpha = 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah budaya yang mencakup asumsi tentang adaptasi dan pembelajaran. Bentuk dan penerapan pemantauan diri karyawan secara teratur menunjukkan keseriusan kelompok kerja di perusahaan Schien di Rivai (2011:256).

Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Intan Maharani dan Suryono Efendi (2017) bahwa motivasi terletak pada kenyataan bahwa budaya organisasi dapat membentuk kepribadian dan kebiasaan pegawai. Kepribadian dan kebiasaan inilah yang membentuk perilaku karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya menentukan kinerja karyawan.

Kajian ini juga didokumentasikan oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toy Games Indonesia Semarang. Budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan pendaftaran dan kependudukan Kabupaten Sampang: nilai-t 3,630, nilai-B 0,944 dan $\text{sig } 0,001 < \alpha = 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sangat mungkin untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan gaji yang baik dan benar. Menurut Siti Mujanah (2019:1) Kompensasi mengacu pada semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Juga Marwansyah (2010:269) juga menegaskan bahwa imbalan adalah imbalan uang atau non-keuangan yang adil dan dapat diterima, atau imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi/layanan mereka untuk pencapaian tujuan organisasi. Gaji merupakan faktor penting dalam organisasi. Ini dianggap sebagai salah satu faktor terpenting karena gaji memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (BO), Kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlihat pada uji F (simultan) diperoleh Fhitung 50,380 atau $> F_{tabel}(3,18)$.
2. Secara bersamaan, menurut hasil uji t (parsial), masing-masing variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari nilai masing-masing variabel independen; 0,05 untuk

menerima hipotesis yang mempengaruhi kinerja karyawan

3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,659 pengaruhnya sangat kuat dan berat sebelah. Dari sini dapat disimpulkan bahwa 65,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, sedangkan 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Rosda.
- Bambang Wahyudi, (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Sulita.
- Bohlander, George, and Snell, Scott, (2010). **Principles of human resource. Management, 15th ed.** Mason, OH: *South Western-Cengage Learning*.
- Dessler, Gary, (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Dian Siti Masitoh, SE, (2013), *Vol. 04, No 01, Maret 2013*. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan di BANK BTN Cabang Bandung**. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis.
- Djoko Setyo Widodo, (2017). **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Bekasi, Indonesia, *Fakultas Ekonomi, Universitas Krisnadwipayana*.
- Ernawan, Erni R, (2011). **Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis**. Bandung:Alfabeta.
- Fahmi, Irham, (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi**. Jakarta Alfabeta.
- Gaol., (2014). **Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Grasindo.
- Ghozali, I, (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS**, Edisi Sembilan. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani, (2012). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta, BPFEUGM
- Hasibuan Malayu S.P, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara
- Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini, (2015). *Volume XIX, No 01 Februari 2015*. **Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Pt Avrist Assurance**. Jakarta: Jurnal Manajemen, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila*.
- Intan Maharani dan Suryono Efendi, (2017). *Volume 13, No 02, Juli 2017*. **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Ketenagakerjaan Republik**

- Indonesia.** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nasional.
- Lila Tintami, Dr. Ari Pradhanawati, M.S dan Dr. Hari Susanto N., M.Si, (2012). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djarum Kudus.** Diponogoro Journal Of Sosial and Politic 2012.
- M Rifdah Abadiyah & Didik Purwanto, (2016). *Vol 2. No 1 2016 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank di Surabaya.* Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*
- Mangkunegara, A.P, (2011). **Manajemen Sumber daya Manusia.** Bandung, Perusahaan Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung, Alfabeta. Edisis 2.
- Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryon, *Vol. 2 No2*, (2016). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komiten Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang.** Universitas Pandanaran Semarang.
- Mulyadi (2015:6) dalam Siti Mujanah (2019:173). **Manajemen Kompensasi.** Surabaya, Putra Media Nusantara.
- Nawawi. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Priansa, Donni, (2018). **Perencanaan & Pengembangan SDM.** Bandung, Alfabeta.
- Rivai, vethzal. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik.** Jakarta : Rajawali Press.
- Rizki Muttaqin, Anik Hermaningsih (2018). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Konstruksi PT. AL.** Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNESA Surabaya.
- Robbin, S.P. (2006). **Perilaku Organisasi. Terjemahan. Edisi Kesepuluh.** PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P, (2010), **Perilaku Organisasi, Edisi 10,** PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, (2012).**Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).**
- Robbins, S. & Coulter, M, (2012). **Management. Eleventh edition.** Prentice Hall. New Jersey.
- Salidi Samsudin, (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Siti Mujanah, (2019). **Manajemen Kompensasi.** Putra Media Nusantara Surabaya.
- Sedarmayanti, (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV Mandar Maju

- Sedarmayanti, (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Remormasi Birokrasi Dan Manajemen PNS.** Bandung, Refika Aditama.
- Sugiyono, (2016). **Metode Penelitian Kombinasi.** Bandung, Alfabate.
- Sugiyono, (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,** Jakarta: Alfabeta
- Suprihati, *Volume 12, Nomor 01, Juli 2014*
“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Jurnal Paradigma.
- Sutrisno, Edy, (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta, Cetak ke Enam. Prenada Media Group.
- Syahril Hasan, (2016). **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman.** Balikpapan, *Jurnal Benefita Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.*
- Torang, Syamsir, (2012). **Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi.** Bandung, Alfabeta.
- Umam, Khaerul., (2010). **Prilaku Organisasi. Bandung : CV.** Pustaka Setia. Hal. 101.
- Wibowo, (2014). **Manajemen Kinerja. Edisi Keempat.** Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Zubaidah, (2012), *Volume 1, No.2, April 2012.* **Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Mandiri palembang.** Jurnal Manajemen, Ekonomi Universitas Palembang.