

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MBA

FEBRINA FITRIANI
DENTA FELLI ANANDA

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 39, Bekasi, Indonesia
febrinafr@gmail.com

Abstract: *This study intends to analyze the effect of compensation, organizational culture, and motivation on employee performance at PT. MBA. In this study, a sample of 59 non-managerial employees was used with purposive sampling technique. Testing the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis method. Based on the results of this study, it was concluded that there is an effect of compensation on the performance of employees of PT. MBA. Meanwhile, there is no influence between organizational culture and motivation on the performance of PT.MBA employees.*

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 59 karyawan non-manajerial dengan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA. Sedangkan, tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.MBA.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Tidak ada lingkungan bisnis yang selamanya stabil, lantaran semuanya pasti dapat berubah. Perubahan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan persaingan yang ketat akan mendorong perubahan yang lebih besar. Suatu organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang terampil dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk menjaga kesinambungan

organisasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi.

PT.MBA yang merupakan singkatan dari PT. Multi Bangun Abadi merupakan anak perusahaan dari koperasi karyawan XL (Kopkar XL) yang bergerak pada bidang *man power supply* dan *managed services*. pada tahun 2010 MBA mulai membuka bisnis barunya yaitu *trading*, serta Aggregator Nasional untuk pulsa dan PPOB (*Payment Point Online Bank*). Dan

pada tahun 2020 MBA meluncurkan bisnis baru yaitu sebagai *Training Provider (Human Development)*.

Tabel 1 Data Penjualan PT. MBA

No	Periode	Total Penjualan
1	2019	Rp 326,551,158,090
2	2020	Rp 420,169,546,808
3	2021	Rp 881,322,074,614
4	2022	Rp 762,825,981,652

Sumber: PT. MBA 2022

Bedasarkan hasil pendapatan pada tabel 1 tahun 2022 terjadi penurunan secara signifikan yaitu sebesar Rp.118,496,092,962. Data penjualan tersebut meliputi hasil penjualan *man supply*, layanan jasa *training human development, trading*, serta layanan pulsa dan PPOB.

Supaya tidak kalah dengannya pesaing dan mendapatkan proyek yang ada, PT. MBA harus meningkatkan layanan yang disediakan untuk menjadi kualitas yang lebih tinggi, seperti visi mereka yaitu menjadi pilihan utama sumber daya manusia, *Human Development* dan *Human Connection* di Indonesia. Peningkatan layanan ini dapat dilakukan oleh pegawai yang hasil pekerjaannya disebut kinerja karyawan. Perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia seperti kompensasi, budaya organisasi dan motivasi supaya karyawan dapat bekerja secara optimal dan secara produktif.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran dalam bentuk keuangan dan segala bentuk jasa yang diperoleh dalam bentuk partisipasi karyawan (Gerhart et al. 2020, 708). Menurut Dessler (2017, 382), Kompensasi adalah seluruh bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan

atas jasanya kepada perusahaan (Dessler 2017, 382). Kompensasi adalah balasan atau imbalan yang diterima oleh pekerja atau karyawan atas pekerjaan yang diselesaikannya (Kadarisman 2014, 1).

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian menurut Tjahjadi dan Uria(2021), Astuti dan Suhendri (2019), Rizal *et al.* (2021), Sudarso (2019), serta Sinaga dan Hidayat (2020) penelitian tersebut menggambarkan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sehingga ini merupakan kejadian yang penting untuk suatu organisasi atau perusahaan supaya meningkatkan atau memberikan kompensasi yang sesuai agar setiap karyawan PT. MBA dapat mewujudkan kinerja kerja yang baik setiap melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola-pola dasar yang wajib diajarkan kepada semua anggota bahkan anggota baru sekalipun untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi (Schein and 2017, 276). Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan asumsi para anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge 2019, 541). Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah dan bekerja dengan baik yang digunakan sebagai cara pandang dan cara berpikir dalam suatu perusahaan (Sudaryono 2014, 11).

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian menurut Sudarso (2019), Rizal *et al.* (2021),

Hendra (2020), Astagina dan Alfiandry (2022) diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ke-empat penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dengan ini, sebagai kejadian yang penting bagi organisasi agar dapat meningkatkan budaya organisasi agar setiap karyawan PT. MBA dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik dan sesuai dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan.

Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat mendorong karyawan dalam mencapai tujuannya (Mangkunegara 2013, 93). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang mengarah pada semangat dan ketekunan untuk melakukan sesuatu (Daft 2017, 246). Motivasi adalah sesuatu yang mendorong tindakan antusias dan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik (M. Hasibuan 2019, 141).

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian menurut Astagina dan Alfiandry (2022), Tjahjadi dan Uria (Tjahjadi and Uria 2021), Chyntia dan Tjahyanti (2022), Pangastuti et al. (2020), Kesuma dan Syamsuddin (2019), serta Kristanti dan Lestari (2019). Dari ke-enam penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sehingga ini merupakan kejadian yang sangat penting untuk organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan supaya setiap karyawan PT. MBA bisa menghasilkan kinerja kerja yang baik setiap pekerjaan yang telah diberikan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah cara yang dilakukan seseorang dimana kegiatan yang dilakukan berkenaan dengan tugas yang diberikan. Kinerja ini nantinya akan menampilkan keseluruhan mulai dari masukan (*input*), proses, keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) (Amir 2015, 5). Kinerja karyawan merupakan kecakapan untuk memenuhi ketentuan suatu tugas atau pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dengan itu dapat selaras dengan etika dan moral perusahaan (Sitinjak and et al. 2021, 4).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras atau ukuran keberhasilan seorang karyawan, dan bahwa seorang karyawan memiliki keterampilan yang tepat, seperti produktivitas, untuk mencapai hasil yang baik atau memenuhi peran dan tanggung jawabnya (Ariyanto et al. 2021).

HIPOTESIS

Menurut hasil penelitian Tjahjadi dan Uria (2021) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya kepuasan terhadap kompensasi yang diterima karyawan sebagai dibuktikan dengan kinerja tinggi yang mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Menurut Hasibuan dan Bayzura (2021) diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Saprudin (2018) diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Astuti dan Suhendri (2019) diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hipotesa yang digunakan adalah:

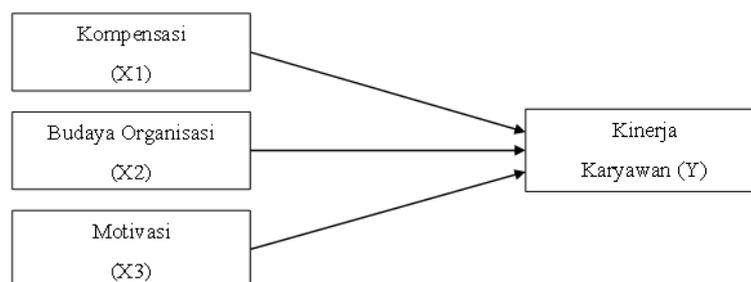
H₁: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA.

Menurut Hendra (2020) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal, ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi suatu perusahaan maka akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Menurut Saprudin (2018) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, menurut penelitian Rizal *et.al* (2021) diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudarso (Sudarso 2019) diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA.

Menurut Astuti dan Suhendri (2019) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana motivasi memiliki dampak terhadap kinerja, apabila motivasi baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Menurut Saprudin (2018) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dan Bayzura (2021) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendra (2020) diperoleh hasil bawa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan kausalitas. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MBA. Dalam penelitian ini, populasinya merupakan karyawan PT. MBA di Tebet, Jakarta Selatan.

Penelitian ini menggunakan salah satu dari Teknik *Nonprobability sampling* yaitu *Sampling Purposive*. Pertimbangan kriteria untuk pengambilan sampel dalam penelitian adalah 59 karyawan *Head Office* non-managerial di PT. MBA. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Karakteristik Responden

<i>Characteristics</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Jenis kelamin		
Laki-laki	40	67.8
Perempuan	19	32.2
Total	59	100
Usia		
<25 Tahun	19	32.2
25-49 Tahun	38	64.4
>50 Tahun	2	3.4
Total	59	100
Pendidikan		
SLTA/Sederajat	11	18.6
Diploma (D3)	17	28.8
Sarjana(S1)	26	44.1
Pascasarjana (S2)	5	8.5
Total	59	100
Masa Kerja		
<5 Tahun	36	61
6-10 Tahun	17	28.8
11-20 Tahun	6	10.2
Total	59	100
Status Karyawan		
Karyawan Tetap	27	45.8
Calon Karyawan	4	6.8
Karyawan Kontrak	28	47.5
Total	59	100
Memiliki Tanggungan		
Ya	50	84.7
Tidak	9	15.3
Total	59	100

Sumber: Hasil analisa kuesioner

Berdasarkan data yang tersedia pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden berjumlah 59 dengan persentase laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 67,8% atau 40 responden, sedangkan persentase responden yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 32,2% atau sebanyak 19 responden.

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan usia terlihat bahwa responden terbanyak berada dalam rentang usia 25 sampai 49 tahun dengan presentase 64,4% (38 responden). Seterusnya, yang berusia dibawah 25 tahun memiliki presentase 32,2% (19 responden) dan yang berusia lebih dari 50 tahun memiliki presentase 3,4% (2 responden).

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan pendidikan dapat dilihat presentase terbesar kebanyakan responden berlatar belakang Pendidikan S1 yaitu memiliki presentase sebanyak 44,1% (26 responden). Responden dengan latar belakang diploma (D3) memiliki presentase 28,8% (17 responden). Berikutnya, responden dengan latar belakang pendidikan SLTA/ sederajat memiliki presentase 18,6% (11 responden) dan yang paling sedikit adalah responden dengan latar belakang pendidikan S2 yang memiliki presentase 8,5% (5 responden).

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa masa kerja dibagi menjadi 3 kategori. Kebanyakan responden telah bekerja kurang dari 5 tahun dengan persentase sebesar 61% (36 responden). Banyak dari mereka juga telah bekerja antara 6 sampai 10 tahun dengan persentase 28,8% (17 responden). Selanjutnya, yang bekerja antara 11 sampai 20 tahun ada 6 responden dengan persentase sebesar 10,2%.

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan status karyawan dapat dilihat bahwa status karyawan dibagi menjadi 3 kategori. Presentase terbesar dimiliki oleh responden yang merupakan karyawan tetap yaitu sebanyak 45,8% (27 responden) dan karyawan kontrak sebanyak 47,5% (28 responden). Sisanya merupakan calon karyawan dengan presentase terkecil yaitu 6,8% (4 responden).

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan memiliki tanggungan dapat dilihat bahwa presentase terbesar diperoleh responden yang memiliki tanggungan dengan jumlah presentase 84,7% (50 responden) dan responden yang tidak memiliki tanggungan sebanyak 15,3% (9 responden).

Tabel 3 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Mean
Kompensasi	3,99
Budaya Organisasi	4,12
Motivasi	4,25
Kinerja Karyawan	4,32

Sumber: Hasil analisa alat statistika

Pada tabel 3 di atas menjelaskan mengenai nilai *mean* (rata-rata) berdasarkan dari pernyataan dalam kuesioner pada setiap variabel. Nilai rata-rata variabel kompensasi adalah sebesar 3,99. Artinya, setiap pernyataan

di variabel kompensasi responden sebagian besar menyatakan setuju.

Kemudian nilai rata-rata variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,12. Artinya, setiap pertanyaan dari variabel budaya

organisasi responden sebagian besar menyatakan setuju. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah sebesar 4,25. Artinya, setiap pertanyaan di variabel motivasi responden sebagian besar menyatakan sangat setuju.

Kemudian, nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,32. Artinya, setiap pertanyaan di variabel kinerja karyawan responden sebagian besar menyatakan sangat setuju.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,435	0,2564	Valid
	X1.2	0,473	0,2564	Valid
	X1.3	0,629	0,2564	Valid
	X1.4	0,673	0,2564	Valid
	X1.5	0,552	0,2564	Valid
	X1.6	0,705	0,2564	Valid
	X1.7	0,456	0,2564	Valid
	X1.8	0,686	0,2564	Valid
	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,614	0,2564
X2.2		0,627	0,2564	Valid
X2.3		0,762	0,2564	Valid
X2.4		0,741	0,2564	Valid
X2.5		0,673	0,2564	Valid
X2.6		0,638	0,2564	Valid
X2.7		0,712	0,2564	Valid
X2.8		0,442	0,2564	Valid
X2.9		0,566	0,2564	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,558	0,2564	Valid
	X3.2	0,706	0,2564	Valid
	X3.3	0,800	0,2564	Valid
	X3.4	0,762	0,2564	Valid
	X3.5	0,794	0,2564	Valid
	X3.6	0,722	0,2564	Valid
	X3.7	0,593	0,2564	Valid
	X3.8	0,704	0,2564	Valid
	X3.9	0,537	0,2564	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,430	0,2564	Valid
	Y2	0,409	0,2564	Valid
	Y3	0,718	0,2564	Valid
	Y4	0,658	0,2564	Valid
	Y5	0,442	0,2564	Valid
	Y6	0,471	0,2564	Valid
	Y7	0,525	0,2564	Valid
	Y8	0,606	0,2564	Valid
	Y9	0,536	0,2564	Valid
	Y10	0,442	0,2564	Valid
	Y11	0,466	0,2564	Valid
	Y12	0,575	0,2564	Valid

Sumber: Hasil analisa alat statistika

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat seluruh variabel independen yakni kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi begitu pula variabel dependen yaitu kinerja karyawan

mempunyai r hitung positif serta r hitung $> r$ tabel, sehingga seluruh pernyataan kuesioner di penelitian ini dianggap valid serta dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas	Cronbach Alpha	Hasil
Kompensasi	0,60	0,717	Reliabel
Budaya Organisasi	0,60	0,807	Reliabel
Motivasi	0,60	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,761	Reliabel

Sumber: Hasil analisa alat statistika

Berdasarkan dari tabel di atas, Nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,717, variabel budaya organisasi sebesar 0,807, variabel motivasi sebesar 0,860,

dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,761 Hasil *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari pada 0,6 sehingga data dinyatakan *reliable*.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	64
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil analisa alat statistika

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas (tabel 6), hasil *Asymp.Sig.(2-tailed)* yang diperoleh adalah sebesar 0,200 dimana angka tersebut lebih besar daripada

0,05. Sesuai dengan pengambilan keputusan probabilitas (*sig.*) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Godness of Fit

Model	Df	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	3	5,656	0,002
<i>Residual</i>	55		
Total	58		

Sumber: Hasil analisa alat statistika

Berdasarkan data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,656 dan nilai F tabel adalah 2,77. maka dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung $5,656 > F$ tabel

2,77 dan maka data yang digunakan sesuai karena model penelitian fit untuk menguji hipotesis.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	t	Sig.
<i>(Constant)</i>	29.071	5.241	0.000
Kompensasi	0.283	2.091	0.041
Budaya Organisasi	0.204	1.519	0.135
Motivasi	0.162	1.255	0.215

Sumber: Hasil analisa alat statistika

Dilihat dari tabel di atas, nilai P-Value kompensasi ($\text{sig} \leq$ dari alpha ialah 0,041, \leq 0,05 sehingga dapat disimpulkan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA. Dilihat dari tabel 10 nilai P-Value budaya organisasi ($\text{sig} \geq$ dari alpha ialah 0,135 \geq 0,05 dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA. Dilihat dari tabel 8 nilai P-Value motivasi ($\text{sig} \geq$ dari alpha ialah 0,215 \geq 0,05 dapat disimpulkan, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA.

PENUTUP

Bedasarkan hasil uji hipotesis 1, dapat menjawab rumusan masalah penelitian 1, diperoleh kesimpulan bahwa H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MBA. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Sig. 0,041 \leq 0,05 dan nilai t hitung 2,091 \geq 2,00247. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, dapat menjawab rumusan masalah penelitian 2, diperoleh kesimpulan bahwa H_2 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MBA. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Sig. 0,135 \geq 0,05 dan nilai t hitung 1,519 \leq 1,99897. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, dapat menjawab rumusan masalah penelitian 3,

diperoleh kesimpulan bahwa H_3 ditolak. yang artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MBA. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Sig. 0,215 \geq 0,05 dan nilai t hitung 1,255 \leq 1,99897.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yaitu: (1) Penelitian yang dilakukan hanya pada PT. MBA karena keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki (2) Jumlah sampel dalam penelitian hanya sebanyak 59 responden. (3) Dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dengan keterbatasan tersebut, maka terdapat rekomendasi teoritis dan praktis yang dapat dijadikan pertimbangan untuk perusahaan atau peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa, yaitu: (1) Diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel independen diluar variabel independen yang telah digunakan, (2) Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan objek penelitian selain PT. MBA, (3) Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan sampel penelitian yang lebih besar sehingga semakin dapat mewakili populasi.

Untuk rekomendasi praktis, penelitian ini memberikan saran dan rekomendasi kepada perusahaan agar dapat mengkaji ulang skema kompensasi karyawan melalui perhitungan gaji, bonus, tunjangan dan proteksi yang memberikan dampak lebih baik bagi kinerja karyawan PT. MBA dimasa yang akan datang.

.REFERENCES:

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. 1st ed. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ariyanto, Aris, Dede Andi, and et al. 2021. *Membangun SDM Tangguh Di Tengah Gelombang*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Astagina, Dimas, and Arief Alfiandry. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ." *E-Jurnal Manajemen TSM 2* (2).
- Astuti, Rini. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Utama." *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)* 5.
- Chyntia, and Setia Tjahyanti. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X." *Media Bisnis TSM 14* (2): 115–26.
- Daft, Richard L. 2017. *Leadership Experience in Asia*. South Western : Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. Fifteenth Edition. England: Pearson Education.
- Gerhart Barry, Newman Jerry, and Milkovich George. 2020. *Compensation*. Thirteenth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Bayzura Nurul. 2021. "The Effect of Transformational Leadership, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Asam Jawa Medan." *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* 4 (2).
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Kesuma, Bronto, and Harun Syamsuddin. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 4 (2).
- Kristanti, Desi, and Ria Lestari. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 4 (2).
- M, Kadarsiman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Pangastuti, Putu Ayu Desy, Sukirno, and Riyanto Efendi. 2020. "The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7 (3).
- Rizal, Abdul, Zamzam Fakhry, and Marnisah Luis. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya." *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)* 2 (1).
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. USA: Pearson Education Limited.
- Saprudin, Udin. 2018. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang." *J. Madani* 1 (1): 267–86.
- Schein, Edgar, and Pieter Schein. 2017. *Organizational Culture and Leadership*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Sinaga, Trifena Setiawaty, and Rahmat Hidayat. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 8 (1): 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>.
- Sitinjak, and et al. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

- Sudarso, Eko. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Bintang Indonesia." *J. Madani* 2 (1): 35–48.
- Sudaryono. 2014. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra.
- Tjahjadi, Karel, and Meliantha Sanjung Uria. 2021. "The Influence of Comepnsation, Organization Culture and Motivation on Employee Perfromance at PT. Perfect Circle Engineering." Vol. 13. <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN