

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGS DI KOTA BATAM

Agus Sekti Susila Atmojo

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada

susilaat@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT AGS. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan studi kepustakaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yang ditetapkan adalah karyawan PT AGS dengan jumlah 50 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi kompensasi 0,042 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja PT AGS 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi sebesar 0,512 (51,2%). Secara bersama-sama, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT AGS. Keputusan ini didasarkan pada tingkat signifikansi nilai F sebesar 47,416 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This research to examine this research of compensation and organizational culture on employee performance of PT AGS. Data collection techniques in this study in used the questionnaires and literature study. Methods in this study using quantitative research techniques. The population and sample are PT AGS employees with 50 respondents. The results of this study indicate that, compensation has a positive and significant effect on employee performance. The value of 0,042 compensation significance is smaller than $\alpha = 0,05$. The organizational culture has an effect on significance to the performance of PT AGS 0,003 less than $\alpha = 0,05$. Based on Beta value, it is known that the dominant variable affecting employee performance is organizational culture of 0,512 (51,2%). Together, organizational compensation and culture have a positive and significant influence on PT AGS's performance. This decision is based on the level of significance of F value of 47,416 with a significance level of 0,000 smaller than $\alpha = 0,05$.

Keyword: Compensation, Organizational Culture, Employee

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan (Shofi'unnafi, 2020, p. 64). Busro, (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban.

Kinerja karyawan pada PT AGS sangat dibutuhkan untuk meningkatkan

kompensasi dan budaya organisasi. Kinerja karyawan PT AGS memberikan hasil yang berkualitas maka dibutuhkan upaya-upaya tertentu dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya secara berkala perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan untuk sumber daya manusianya. Kinerja juga tidak hanya ditentukan atau dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi oleh motivasi, kompensasi, kompetensi, komunikasi, kepemimpinan, lingkungan dan lain-lain.

Faktor kompensasi juga sering dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dan layak akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan atau asuransi yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan buruk maka kinerja karyawan bagi perusahaan pun akan menjadi buruk.

Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar.

Berdasarkan data kinerja yang diperoleh penulis dari pihak manajemen, diketahui bahwa rata-rata karyawan PT AGS memiliki kinerja yang standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari sebaran data kinerja untuk masing-masing karyawan diketahui bahwa rata-rata kinerja bernilai 76-164 (cukup) sebanyak 18 karyawan dengan persentase 36% dan rata-rata kinerja bernilai 165-239 (baik) sebanyak 32 karyawan dengan persentase 64%. Dengan klasifikasi nilai yang ditetapkan perusahaan yaitu 0-75 (buruk), 76-164 (kurang) 165-239 (baik) dan 240-300 (sangat baik). Menurut Fahmi

(2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

Persoalan kinerja di atas disebabkan oleh banyak faktor baik dalam pribadi pekerja itu sendiri atau faktor-faktor luar yang ikut mempengaruhi. Di antara sekian faktor dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar disebabkan karena mereka memiliki *skill* yang tidak memadai, faktor pendidikan, aspek pengetahuan dan budaya kerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut. Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019). Pengertian lain dari kompensasi adalah seluruhimbalan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti (Priharto, 2020)

Pada umumnya persaingan dalam suatu organisasi perusahaan semakin ketat dengan perkembangan zaman. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada alat pendukung mesin yang modern tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang mampu mengontrol dan menjalankan semua pekerjaan dengan baik.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia

sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi.

Memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan bisa bekerja dengan mencapai target sesuai harapan dengan segala kemampuan yang dimiliki karyawan maka perusahaan diharapkan mendapat hasil yang maksimal serta kinerja yang baik dari setiap karyawan. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan ketika ingin mencapai target dan tujuan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja terdapat unsur standarisasi pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang sudah ditetapkan berarti memiliki kinerja baik atau sebaliknya, bagi yang tidak mencapai standar yang dikategorikan berarti memiliki kinerja kurang baik. Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tang yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan (Shofi'unnafi, 2020, p. 64).

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja antara lain kompensasi, sistem, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi dan motivasi. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan merasa nyaman dan puas dengan segala sesuatu yang dia terima di tempat bekerja bisa mencapai kebutuhannya. Jika kebutuhan

karyawan terpenuhi maka semangat untuk kerja lebih kreatif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja. Hasil pekerjaan suatu perusahaan bisa berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu yang ditentukan tergantung pada motivasi kerja. Apabila karyawan diberi motivasi kerja yang sesuai posisi kerja sekarang maka karyawan akan senantiasa merasa puas untuk mengerjakan semua pekerjaan yang ada. Menurut Wibowo dalam (Aktorina, 2019) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Dengan berbagai faktor yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang disebutkan sebelumnya, selain dari motivasi kerja, kompensasi juga menjadi faktor utama yang sering terjadi di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai pekerjaan akan membuat setiap karyawan merasa adil dan layak untuk bekerja. Karena pada dasarnya karyawan bekerja dengan tujuan mengharapkan imbalan atau upah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2020, p. 187). Menurut Wijaya kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun *non* finansial, pada periode yang tetap (Rumah laiselan et al., 2018, p. 3785).

PT AGS di Kota Batam yang beroperasi sejak tahun 2010 yang

bergerak dibidang industri peralatan pengontrol dan pendistribusian listrik. Dengan berbagai macam mesin yang ada sebagai salah satu pendukung proses pembuatan panel listrik. Karyawan juga berperan sebagai pendukung utama untuk menjalani pekerjaannya. Tanpa adanya karyawan yang mengontrol pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar. Dalam berjalannya usaha, perusahaan ini tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern sekarang. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan industri lainnya.

Karyawan PT AGS di Kota Batam diindikasikan memiliki tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini bisa dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

NO	Nilai Poin	Jumlah	Keterangan
1	60 – 70 Poin	32 Orang	Kurang bagus
2	71 – 80 Poin	30 Orang	Cukup
3	81 – 85 Poin	07 Orang	Bagus
4	86 – 100 Poin	11 Orang	Bagus Sekali
Total		80 Orang	

Berdasarkan data kinerja karyawan yang diperoleh penulis dari pihak pimpinan personalia diketahui bahwa rata-rata karyawan PT AGS di Kota Batam memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari sebaran data kinerja untuk masing-masing karyawan diketahui bahwa rata-rata kinerja bernilai 60-85. Angka ini berada di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 86-100. Persoalan kinerja di atas disebabkan oleh banyak faktor baik dalam pribadi pekerja itu sendiri atau faktor-faktor luar yang ikut mempengaruhi. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Di antara sekian faktor dan berdasarkan hasil wawancara penulis

dengan pihak pimpinan personalia diketahui bahwa karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalani pekerjaan tanpa memikirkan tujuan dan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan tidak akan tercapai target perusahaan.

Dari uraian di atas, selain motivasi kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan PT AGS di Kota Batam. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu terkadang tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawan. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga merasa adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan harus sesuai apa yang diperjuangkan setiap karyawan. Pemberian motivasi kerja dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengelolaan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019: 3).

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 105). Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT AGS Batam dengan jumlah 50 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 105). Metode pengukuran yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Dengan jumlah seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 118). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 120):

1. Studi kepustakaan

- a. Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Studi kepustakaan dilakukan sebelum melakukan penelitian, hal ini

bertujuan diantaranya untuk menentukan informasi yang relevan sesuai dengan obyek penelitian dan menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan (Shofi'unnafi, 2020, p. 64). Menurut Ivancevich kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari (Kasmir, 2019, p. 183)

Menurut Morrell dan Abston pemberian kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti kesehatan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain sebagainya, akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan (Rismawati et al., 2021, p. 85).

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Adapun definisi lain menurut Saiful (2018:34) bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi dan budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam penerapannya kompensasi dan budaya organisasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Apabila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan akan meningkat dengan tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran data penelitian diperoleh dari hasil jawaban responden dengan menyebarkan kuesioner kepada responden ke seluruh karyawan PT AGS. Penelitian ini juga disebut sebagai penelitian populasi, karena responden yang digunakan meliputi karyawan PT AGS sebanyak 50 karyawan dan digunakan sebagai dasar untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen. Responden dalam penelitian ini dibedakan ke dalam 4 kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dibedakan ke dalam 5 kategori yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. Berdasarkan hasil olah data kuesioner dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 4 orang (8%), usia 26-30 orang sebanyak 4 orang (8%), usia 31-35 sebanyak 16 orang (32%), usia 36-40 sebanyak 13 orang (26%) dan usia >40 sebanyak 13 orang (26%). Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang (12%) dan sisanya laki-laki sejumlah 44 orang (88%). Pendidikan terakhir responden berpendidikan SD sebanyak 10 orang (20%), SLTP sebanyak 5 orang (10%) dan SLTA sebanyak 25 orang (50 %) dan D1/D3/S1/S2 sebanyak 10 orang (20%). Sedangkan responden dengan kategori lama bekerja diperoleh hasil sebanyak 4 orang (8%) bekerja kurang dari 1 tahun, responden yang bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 8 orang (16%), 3-4 tahun sebanyak 3 orang (6%) dan responden yang bekerja 4 tahun ke atas sebanyak 35 orang (70%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Di bawah ini penulis menyajikan analisis deskriptif terhadap variabel-variabel pilihan yaitu kompensasi, budaya organisasi dan kinerja. Kecenderungan dan variasi variabel-variabel bebas ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi. Penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada hasil olah SPSS.

Berdasarkan data yang perusahaan diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden (36%) memiliki standar kinerja kurang dan sebanyak 32 responden (64%) memiliki standar kinerja baik. Manajemen PT AGS menetapkan bahwa standar kinerja untuk karyawan dikatakan tinggi kalau mencapai nilai 240-300. Dengan demikian hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT AGS belum mencapai standar kinerja yang diinginkan.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompensasi berdasarkan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan rata-rata 24 responden (48%) mengatakan bahwa kompensasi adalah aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Hasil distribusi frekuensi jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan bahwa rata-rata 26 responden (52%) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga (Duli, 2019, p.

106). Uji reliabilitas ialah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Tingkat reliabilitas suatu penelitian dapat dilihat dari statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,60. Semakin nilai alpanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Penentuan uji reliabilitas didasarkan pada hasil oleh SPSS sebagai berikut:

Output SPSS tentang reliabilitas kompensasi adalah sebesar 0,862. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi karena berada di interval 0,8-1,00. Sedangkan nilai *cronbach alpha* untuk budaya organisasi dapat dibaca pada tabel reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk keseluruhan skala pengukuran motivasi berprestasi adalah sebesar 0,864. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada pada interval 0,8-1,00.

Untuk nilai *cronbach alpha* kinerja dapat dibaca pada tabel reliabilitasmenunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,840. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi karena berada di interval 0,8-1,00.

2. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Duli, 2019, p. 103). Uji Validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji

yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak.

Berdasarkan hasil uji yang diperlihatkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, semua item pernyataan tentang kompensasi memiliki validitas yang memadai (0,311-0,762). Untuk item pernyataan tentang budaya organisasi memiliki validitas yang memadai (0,351-0,823). Demikian halnya semua item pernyataan tentang kinerja juga memiliki validitas yang memadai (0,367-0,742). Jadi berdasarkan output hasil SPSS tersebut, item pernyataan variabel kompensasi, budaya organisasi dan kinerja memiliki nilai $> 0,30$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kedua variabel item tersebut memiliki validitas yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji tentang normalitas untuk membantu kita mengetahui apakah semua data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Dalam pengujian hipotesis, kriteria untuk menolak atau tidak H_0 berdasarkan P_{value} adalah sebagai berikut:

- Jika $P_{value} < \alpha$, maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.
- Jika $P_{value} \geq \alpha$ maka H_0 tidak dapat ditolak. Artinya data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Dalam program *SPSS Version 22* digunakan istilah *Significance* (Sig) untuk P_{value} .

Output di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan kinerja pada *Asymp. Sig.(2-tailed)* memiliki nilai 0,926 atau Sig. $P > 0,05$ sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi yang normal atau H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian diputuskan bahwa kedua variabel bebas tersebut terdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Multikolinearitas menyebabkan regresi tidak efisien atau penyimpangan besar. Tabel koefisien di atas memperlihatkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) = 3,677 sehingga dapat dianggap tidak terjadi multikolinearitas karena tidak melebihi angka 10. Demikian halnya jika menggunakan angka *Tolerance* = 0,272, maka dapat dianggap tidak ada masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil dari model regresi yang dapat dianalisis berdasarkan koefisiennya-koefesiennya. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas adalah:

$$Y = 6,718 + 0,307X_1 + 0,488X_2$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,718 mengandung pengertian bahwa jika variabel kompensasi dan budaya organisasi konstan (tidak berubah/tetap atau bernilai nol) maka kinerja karyawan PT AGS bersifat positif.
- b. Jika variabel kompensasi berubah maka variabel kinerja PT AGS akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar satuan-satuan maka kinerja PT AGS akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,307. Dan sebaliknya jika kompensasi menurun sebesar satuan-satuan maka kinerja PT AGS akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,307.
- c. Jika variabel budaya organisasi berubah maka kinerja PT AGS juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila budaya organisasi meningkat sebesar satuan-satuan maka kinerja PT AGS akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,488. Dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun sebesar satuan-satuan maka kinerja PT AGS akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,488.

2. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda

a. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 3.1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,655	3,50356

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R square* adalah sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama, 66,9% perubahan variabel kinerja PT AGS dijelaskan oleh variabel kompensasi dan budaya organisasi. Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 66,9%. Sedangkan 33,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau masuk dalam kerangka konsep penelitian ini.

b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana yang ditampilkan dalam Tabel 3.1 di atas diketahui bahwa nilai R yang mengukur arah dan keeratan hubungan antara variabel X_1 (kompensasi) dan X_2 (budaya organisasi) dengan variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0,818. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel kompensasi dan budaya organisasi dengan kinerja dalam penelitian ini sangat kuat karena berada di interval 0,80-1,000.

2. Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Pengujian kebenaran hipotesis tersebut pertama kali akan dilakukan uji t (uji sendiri-sendiri) dan uji f (uji serempak). Untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari *level of signifikan*

$\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

a. Uji Sendiri-sendiri (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):
- 2) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y); $H_a: \beta_1 < 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y).
- 3) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- 4) Menentukan tingkat signifikansi:
 - a) Nilai signifikansi *P Value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b) Nilai signifikansi *P Value* $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 5) Membuat keputusan:
 - a) Bila *P Value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
 - b) Bila *P Value* $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3.2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6,718	2,856		2,352	0,023	
	Total_X1	0,307	0,147	0,336	2,086	0,042	0,272 3,677
	Total_X2	0,488	0,153	0,512	3,181	0,003	0,272 3,677

a. Dependent Variable: Total_Y.

Berdasarkan tabel 3.2 koefisien di atas hubungan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 2,086 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PT AGS.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) adalah sebesar 3,181 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PT AGS.
- 3) Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja PT AGS adalah variabel budaya organisasi 0,512 (51,2%).

b. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji- F dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (analysis of variance = ANOVA). Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Menentukan tingkat signifikansi:

- a. Nilai signifikansi $P \text{ Value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Nilai signifikansi $P \text{ Value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Membuat keputusan:

- a. Bila $P \text{ Value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila $P \text{ Value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan olah data dengan SPSS diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3 ANNOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1164,057	2	582,029	47,416	0,000 ^b
	Residual	576,923	47	12,275		
	Total	1740,980	49			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel kompensasi dan budaya organisasi adalah sebesar 47,416 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti variabel kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab masalah-masalah yang dirumuskan seperti yang terdapat di dalam rumusan masalah di atas. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AGS.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AGS.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi

yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT AGS.

Berdasarkan tujuan penelitian ini yang menjadi hipotesis awal dalam penelitian ini adalah:

Pertama : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja PT AGS.

Kedua: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja PT AGS.

Ketiga: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja PT AGS.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompensasi berdasarkan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan rata-rata 24 responden (48%) mengatakan bahwa kompensasi adalah aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil distribusi frekuensi jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan bahwa rata-rata 26 responden (52%) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data kinerja diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden (36%) memiliki standar kinerja yang cukup dan 32 orang responden (64%) memiliki standar kinerja yang baik. Manajemen PT AGS menetapkan bahwa standar kinerja untuk karyawan dikatakan tinggi kalau mencapai nilai 240-300. Dengan demikian hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT AGS belum mencapai standar kinerja yang diinginkan.

Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan melakukan uji t. Output SPSS untuk uji t (Tabel 3.2) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara sendiri-

sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian hipotesis ini situasi yang ada di dalam PT AGS dapat mendukung adanya kinerja yang bermutu agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar seefektif dan seefisien mungkin dan juga membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan karyawannya, keterampilan dan sikap dalam bekerja maupun kepribadian seseorang karyawan di dalam perusahaan, maka pihak manajemen harus mendongkrak kinerja karyawannya yaitu dengan meningkatkan konsistensi. Misalnya, penilaian dalam hal-hal kecil seperti keramahan dan ketepatan bekerja, konsistensi yang meresahkan dan mengganggu kinerja diberikan umpan balik agar karyawan termotivasi, pihak manajemen harus menciptakan komunikasi yang efektif untuk menumbuhkan persamaan persepsi dengan karyawan. Jika pernyataan manajer tidak di mengerti maka sasaran kinerja tidak akan tercapai. Manajer juga perlu menunjukkan niat baik dalam kerja sama, umpan balik yang hanya menjatuhkan atau mempermalukan karyawan tidak akan mampu menciptakan kondisi kinerja karyawan yang sehat. Output SPSS uji F (Tabel 3.3) menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri dan bersama-sama kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah diteliti juga oleh Mita Afnita, Mahlia Muis dan Fauziah Umar di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. Penelitian ini menitik beratkan kompensasi dan

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. Metode penelitiannya menggunakan deskriptif dan kausal, teknik pengumpulan sampel menggunakan non random probability sampling design. Jenis non random *probability sampling design* yang digunakan adalah *judgemental/ purposive sampling*, dimana peneliti memilih sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data berupa angka-angka yang diperoleh dari *Company Profile* BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hasil uji t pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sedangkan uji variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,0457 > 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,367 artinya 36,7% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompensasi, sedangkan sisanya 63,3% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian. Hal lain menjelaskan mengapa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 50 responden

tentang analisis yang mempengaruhi kinerja PT AGS, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi kompensasi menunjukkan bahwa 24 responden memiliki perhatian yang besar terhadap kompensasi.
2. Distribusi frekuensi budaya organisasi menunjukkan bahwa 26 responden memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh dari pihak manajemen PT AGS diketahui bahwa sebanyak 18 karyawan memiliki nilai 76-164 (kurang) dan 32 karyawan memiliki nilai 165-239 (baik).
4. Secara sendiri-sendiri kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi kompensasi 0,042 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi budaya organisasi 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Secara bersama-sama kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi kompensasi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan di atas menegaskan bahwa kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara bersama-sama kompensasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT AGS.

Artinya bahwa kedua variabel tersebut menjadi faktor yang menentukan untuk meningkatkan kinerja PT AGS

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok, Insan Cendekia Mandiri.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (W. Imaniar ed; 1st ed).

Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Hendro, Timoti. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. AGORA, Vol. 6, No.1

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Rivai, Z, Veitzhal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta

Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.

JURNAL

Ardian, N. (2019). "Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB". *Jurnal*, 4 (2), 119–132.

Goni, L. W., A, A., & Sumarauw, J. (2015). "Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 44–54